la cgt
Fédération sociétés d'études

COMPRENDRE
LES LOIS TRAVAIL ET REBSAMEN

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

263, rue de Paris - Case 421 - 93514 Montreuil - Cedex
Téléphone : 01 55 82 89 41 Fax : 01 55 82 89 42
E-mail : fsetud@cgt.fr - Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr

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 apparaitre 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 religieuse 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'accroitre l'instabilité des accords collectifs pour les mettre plus facilement en cause.

ARTICLE 18 Cet article complète ou précise certaines dispositions qui ont été modifiés par les lois Rebsamen et Macron : il confirme et inscrit dans les articles de lois concernés le fait que ce soit le juge judicaire 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 intègrera 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 la 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 inexistants.

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 débuter 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 contentieux 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 donné 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
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	**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.
A défaut d'accord : à défaut d'accord collectif, la contrepartie aux temps de déplacements professionnels est décidée unilatéralement par l'employeur, après consultation du CE, à défaut des DP	**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. **Temps de déplacement professionnel** (L. 3121-6 et 7): en l'absence d'accord collectif, on revient à une décision unilatérale après consultation du CE, à défaut DP. Cette consultation avait été supprimée, mais elle a été réintroduite suite aux mobilisations.

	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
Définition : période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.	**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.
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.	**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.
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.	**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

	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
Mise en place : par décret pris après la conclusion d'un accord de branche, ou par décret en Conseil d'Etat. **Rémunération** : la rémunération se fait conformément aux usages ou aux accords.	**Mise en place** (L. 3121-14 et -15) : par accord de branche étendu, à défaut par décret en Conseil d'Etat. **Rémunération** (L. 3121- 14) : la rémunération est déterminée par l'accord de branche étendu qui la met en place.

Bilan :

- 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

<u>Possibilités de dépassement de la durée quotidienne maximale</u> : • 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.	**<u>Possibilités de dépassement de la durée quotidienne maximale</u>** (L. 3121-19): • 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.
Bilan : • Les possibilités de dérogation par accord collectif seront limitées aux hypothèses de surcroit 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
<u>Durée hebdomadaire maximale</u> : 48 h par semaine, et 44h sur une moyenne de 12 semaines. **<u>Possibilités de dérogation</u> :** • **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	**<u>Durée hebdomadaire maximale</u>** (L. 3121-20 et -22) : 48 h par semaine, et 44h sur une moyenne de 12 semaines. **<u>Possibilités de dérogation</u>** (L. 3121-21 à -26) : • **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
Semaine : La durée hebdomadaire du travail et les heures supplémentaires se calculent par semaine civile.	**Semaine** (L 3121-32) : La durée hebdomadaire du travail et les heures supplémentaires se calculent par semaine, sans que celle-ci ne corresponde

	obligatoirement à la semaine civile. C'est l'accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut de branche, qui détermine la semaine.
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%.	**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 : 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.	**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 : 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.	**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
Par accord : d'entreprise ou d'établissement, à défaut par accord de branche, il est possible de moduler le temps de travail. Seule une annualisation du temps de travail est possible.	**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 sur 3 ans. L'accord de branche doit alors prévoir une limite hebdomadaire au-delà de laquelle toute heure supplémentaire doit être payée dans le mois comme une heure supplémentaire, sans qu'un maximum soit par ailleurs prévu. **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 dans le mois comme une heure supplémentaire. Mais aucun encadrement n'est prévu.
Sur décision unilatérale de l'employeur : Le maximum possible sur décision unilatérale de l'employeur est une modulation sur 4 semaines du temps de travail.	**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 sur 9 semaines maximum dans les entreprises de moins de 50 salariés, et sur 4 semaines maximum dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Bilan :

- 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
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. **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.	**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. **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.

Bilan :

- 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 les 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 disparaitre 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
Modalités fixées par décret. **Limite :** la récupération des heures n'est possible que dans les 12 mois précédant ou suivant leur perte. **Procédure :** information préalable de l'inspecteur du travail.	**Modalités fixées par accord** (L. 3121-50 et 51) : priorité à l'accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut de branche (même non étendu), ou en l'absence d'accord collectif, par décret. **Limite** : aucune. **Procédure** : aucune.
Bilan : • 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
Mise en place : 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.	**Mise en place** (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.

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

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
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.	**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

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 :

- 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
<u>Dérogation par accord au repos quotidien de 11h</u> : 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.	**<u>Dérogation par accord au repos quotidien de 11h</u>** (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.

<u>Dérogation sans accord</u> : 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 surcroit exceptionnel d'activité.	**<u>Dérogation sans accord</u>** (L. 3131-3) : les dérogations sans accord sont possibles si elles sont prévues par décret, dans des hypothèses de surcroit 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).
Bilan : • 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
<u>Dérogation à l'interdiction du travail dominical par décision du maire :</u> Dans les établissements de commerce de détail, le maire peut autoriser le travail dominical jusqu'à 12 dimanches <u>par an</u>.	**<u>Dérogation à l'interdiction du travail dominical par décision du maire</u>** (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>. **<u>Nouveauté</u>** : 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.
Bilan :	

- 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
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. **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.	**Détermination des jours fériés chômés** (L. 3133-3-1 et -3-2) : Priorité à un accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut à un accord de branche, pour la fixation des jours fériés chômés. A défaut d'accord, décision unilatérale de l'employeur. Pas de référence à l'usage. **Inclusion des salariés saisonniers** (L. 3133-3) : Les salariés saisonniers qui cumulent une ancienneté totale d'au moins trois mois dans l'entreprise, du fait de divers contrats successifs ou non, auront accès dans les mêmes conditions que les autres salariés aux jours fériés chômés. Les travailleurs à domicile, les salariés intermittents et intérimaires sont toujours exclus.

Bilan :

- 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
Congé pour les mères : les femmes salariées de moins de 21 ans bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge.	**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.
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.	**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.
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.	**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.
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.	**Dérogation aux règles de fractionnement des congés** (L. 3141-20 -21 et -23) : des dérogations aux règles de fractionnement des congés peuvent être prises par accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut par un accord de branche, ou avec l'accord du salarié.
Fixation de règles par accord : un accord de branche ou d'entreprise ou d'établissement peut fixer le début de la période de référence de prise des congés, la période de prise des congés, l'ordre des départs, les délais de modification des congés par l'employeur, les reports de congés dans certains cas	**Fixation de règles par accord** (L. 3141-15 et -22) : priorité à l'accord d'entreprise ou d'établissement, à défaut accord de branche, pour fixer le début de la période de référence de prise des congés, la période de prise des congés, l'ordre des départs, les délais de modification des congés par l'employeur, les reports de congés dans certains cas. **Fixation de règles en l'absence d'accord** (L. 3141-16) : en l'absence d'accord collectif l'employeur fixe l'ordre des départs et la période de

Fixation de règles en l'absence d'accord : en l'absence d'accord collectif, c'est l'employeur qui fixe ces points, après avis des DP et du CE et en fonction des usages. **Modification des dates de 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. **Période de prise de congé** : le salarié ne peut bénéficier de ses congés payés qu'après l'ouverture de ses droits. **Indemnité compensatrice de congés payés** : elle n'est pas due en cas de licenciement pour faute lourde.	prise des congés, après avis du CE, à défaut des DP. Il n'y a plus de référence aux usages. **Modification des dates de congé** (L. 3141-15 et -16): un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut de branche, fixe le délai que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départ en congés. En l'absence d'accord, l'employeur doit respecter un délai d'un mois avant la date prévue du départ, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. **Période de prise de congé** : les congés peuvent être pris dès l'embauche du salarié, et plus uniquement à l'ouverture des droits. **Indemnité compensatrice de congés payés** : elle sera due même en cas de licenciement pour faute lourde.

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 dérogé 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).
Bilan : • 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
Congé pour évènements familiaux	**Congé pour évènements familiaux** (L. 3142-1)

- Le nombre de jour de congé est fixé par le code du travail selon les évènements.	- Les accords d'entreprise, ou à défaut de branche, peuvent fixer le nombre de jour de congé selon l'évènement.
- 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.	- 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).
<u>Congé de solidarité familiale</u>	**<u>Congé de solidarité familiale</u>** (L. 3142-6 et s.) :
- Aucune procédure particulière en cas de différend.	- **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 du congé, la durée minimale de chaque période de congé est de 1 journée.	- En cas de fractionnement, il n'y a plus de durée minimale de période de congé.
- 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.	- 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.
- Le salarié a 15 jours pour prévenir son employeur de sa prise de congé.	- Les délais d'information de l'employeur par le salarié concernant la prise du congé, sa durée prévisible, son renouvellement et la

	durée du préavis en cas de retour du salarié avant la fin prévisible du congé sont définis par accord d'entreprise ou d'établissement en priorité, à défaut par un accord de branche. A défaut d'accord, un décret précisera ces points. - Un accord d'entreprise en priorité à défaut de branche peut prévoir des mesures permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant son congé et les modalités d'accompagnement à son retour
<u>Congé de soutien familial</u> - **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.	**<u>Congé de proche aidant</u>** (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.
<u>Congé sabbatique</u>	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.**	- **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 moins de **200 salariés**.	- 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 **200 salariés** si l'employeur estime que ce congé aura des conséquences préjudiciables à la **production et à la marche de l'entreprise**.	- 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.
- Refus motivé et porté à la connaissance du salarié à peine de nullité.	- 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.
- 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).	- Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur peut différer le départ en congé jusqu'à 6 mois lorsque celui-ci aurait pour effet de porter l'effectif de salariés employés simultanément à temps partiel au titre du congé sabbatique à un niveau excessif au regard de l'effectif total de l'entreprise. Pour les entreprises de moins de 300 salariés le congé peut être différé jusqu'à 9 mois.

	- Si la convention collective ne prévoit rien pour le report des congés payés au-delà de la 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.
<u>Congé mutualiste de formation</u> - Durée maximale de formation de 9 jours par an. - Un décret précise que le délai de prévenance est de 30 jours.	**<u>Congé mutualiste de formation</u>** (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.
<u>Congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen</u> - 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.	**<u>Congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen</u>** (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

<u>Congé pour catastrophe naturelle</u> - Durée maximale légale du congé du **20 jours**. **<u>Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse</u>** - 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. **<u>Congé pour catastrophe naturelle</u>** (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. **<u>Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse</u>** (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 da 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

<u>Congé de représentation</u> - 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. **<u>Congé de solidarité internationale</u>** - 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.** **<u>Congé de représentation</u>** (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. **<u>Congé de solidarité internationale</u>** (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 salarié 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. **<u>Congé pour acquisition de la nationalité</u>** - 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. **<u>Congé pour acquisition de la nationalité</u>** (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.** **<u>Congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise</u>** (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

<u>Congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise</u> - 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** : a*rticle 16*

AVANT	APRES
Thèmes et périodicité de négociations 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. L'accord majoritaire d'entreprise pouvant regrouper et/ou prévoir, au maximum, que les négociations annuelles deviennent triennales (à certaines conditions pour les accords sur l'égalité), les négociations triennales deviennent quinquennales. A l'exception de la négociation sur les salaires, qui peut avoir lieu immédiatement sur demande d'une organisation signataire (article L.2242-20). **Méthodes de négociations** La notion de loyauté des négociations existe dans le code du travail mais elle n'est pas définie. Un article précisant le déroulement des NAO existe, pour le reste, seule la jurisprudence a explicité les obligations patronales durant les négociations.	**Thèmes et périodicité de négociations (L. 2222-3)** **Un accord de branche détermine la périodicité des négociations**, y compris des négociations obligatoires d'entreprise et de branches. Le maximum étant que les négociations annuelles deviennent triennales, les négociations triennales deviennent quinquennales et les négos quinquennales se tiennent tous les 7 ans. La possibilité de rendre triennales les négociations annuelles sur l'égalité professionnelle et la QVT (qualité de vie au travail) n'est ouverte qu'en présence d'un accord ou d'un plan d'action sur l'égalité professionnelle. En l'absence d'accord sur l'égalité pro l'employeur est tenu d'établir chaque année un plan d'action. La négociation sur les salaires peut avoir lieu, y compris pendant la durée de l'accord, sur demande d'une organisation signataire. **Méthodes de négociations (L. 2222-3-1)** Il peut être conclu un accord (interprofessionnel professionnel, ou de branche,) définissant la méthode de négociation permettant des conditions « de loyauté et de confiance » (il s'agit notamment des informations à partager en s'appuyant sur la base de données, des étapes de la négociation, et peut prévoir des moyens supplémentaires notamment en heures de délégation ou modalités de recours à l'expertise). Mais, la méconnaissance de ces dispositions n'entrainera pas la nullité des accords conclus sauf si l'accord le prévoit ou si le principe de loyauté entre les parties n'est pas respecté.

	Un accord 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'entrainera 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.
Pas d'obligation de rédaction d'un préambule.	Création d'une obligation d'écrire un préambule aux accords, son absence n'entraine pas la nullité de l'accord (L. 2222-3-3).
<u>Durée des accords collectifs</u> Un accord qui ne précise pas sa durée est à durée indéterminée (L.2222-4).	**<u>Durée des accords collectifs</u> (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, <u>leur non-respect étant sans conséquence</u> (L. 2222-5-1).
Les conventions doivent faire l'objet d'un dépôt.	Création d'une base de données nationale et publique, réunissant tous les accords conclus à compter du 1er 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.

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).

FICHE 3

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

AVANT	APRES
La révision d'un accord La révision d'un accord ou d'une convention (interprofessionnel professionnel, ou de branche,) se fait par la négociation d'avenants de révision. En principe, les accords doivent prévoir sous quelles formes ils peuvent être révisés. Lorsque que ce n'est pas le cas, il faut que toutes les organisations signataires de l'accord décident de le réviser. Seules les organisations syndicales représentatives ayant signé ou adhéré à cet accord peuvent signer les avenants de révision à cet accord (L.2261-7).	**La révision d'un accord (L. 2261-7 et s.)** 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. **Pendant le cycle électoral :** peuvent engager la procédure de révision d'un accord ou d'une convention (interprofessionnel, professionnel, ou de branche) une ou plusieurs 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). **A l'issue du cycle électoral** : 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). Les avenants de révision sont validés selon les règles de validation des accords de même niveau. En l'absence de délégué syndical, les salariés élus mandatés, les élus non mandatés et si aucun élu ne souhaite négocier, **les salariés mandatés** peuvent signer un avenant de révision, y compris si l'accord d'origine a été signé par un 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).

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 « disparait ») peut s'ouvrir dès qu'est envisagée une opération entrainant 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 « disparait » 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 « disparait », si un referendum 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.

<u>Les avantages individuels acquis (AIA)</u> 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 représentants 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. **<u>Les avantages individuels acquis (AIA)</u>** 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) disparait, les salariés conserveront uniquement leur rémunération si leur accord collectif venait à disparaitre 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
Conditions de validité des accords - 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.	**Conditions de validité des accords (L.2232-12 et s.)** - Mise en place des **accords majoritaires d'entreprise,** seules les organisations représentatives ayant remportés plus de 50% des suffrages (exprimés au 1er tour en faveur des organisations représentatives) peuvent valider un accord collectif. 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 ! 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. Le vote a lieu, il est organisé selon les modalités déterminées dans le protocole conclu entre l'employeur et les organisations signataires, la consultation peut prendre la forme d'un vote électronique. L'accord est validé s'il est approuvé à la majorité des suffrages exprimés. Ces dispositions entrent en application le 1er 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

	de l'emploi (APE-ADE). Pour les autres, l'application sera différée au 1er 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 représentants 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 (puisqu'il s'agit des suffrages exprimés au 1er 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.)
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 »	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.
La situation de l'entreprise fait l'objet d'un diagnostic avec les organisations syndicales. Un expert-comptable peut être mandaté par le CE pour aider les organisations syndicales dans l'analyse du diagnostic et dans la négociation	L'employeur transmet les informations nécessaires aux organisations syndicales pour établir un « diagnostic partagé » en amont de la négociation. Les négociateurs peuvent recourir à un expert-comptable payé par l'employeur).
L'employeur prend l'engagement de maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord (il peut être condamné au versement de dommage et intérêts s'il ne respecte pas ses engagements). Cela étant, il peut suspendre l'accord afin de procéder à des licenciements	Préambule obligatoire (à défaut de préambule nullité de l'accord) contenant les objectifs de l'accord.
En contrepartie de cet engagement à maintenir les emplois, les salariés voient leur temps de travail augmenté, leur rémunération baissée (dans la limite du SMIC horaire plus 20%), l'organisation de leur temps de travail bouleversée, etc… Les dirigeants de l'entreprise, les mandataires et actionnaires, sont censés faire des efforts proportionnés. L'accord prévoit les conséquences d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise sur la situation des salariés	Ces accords peuvent augmenter le temps de travail, modifier l'organisation du travail, modifier la rémunération globale (seule la rémunération mensuelle ne peut pas être diminuée), etc… L'accord **peut** prévoir que les dirigeants salariés de l'entreprise, les mandataires et actionnaires, fassent des efforts proportionnés ainsi que les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise à l'issue de l'accord.

Ces accords 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 entrainer 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
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.	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. Le fait de négocier au niveau du groupe n'exonère pas les entreprises du groupe de leurs obligations de négocier. Sauf si un accord de méthode conclu au niveau du groupe le prévoit, ou si un accord portant sur un thème de la négociation obligatoire est trouvé au niveau du groupe.
Les accords de groupes ne peuvent pas déroger aux accords de branches sauf clauses contraires prévues dans l'accord de branche.	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.
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.	Les accords de groupe et accords interentreprises répondent aux mêmes (nouvelles) règles de validation que celles des accords d'entreprise.

Bilan :

- **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
Motifs économiques (L. 1233-3) : • Difficultés économiques • Mutations technologiques • Réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité • Cessation totale d'activité de l'entreprise **Appréciations des difficultés économiques** : appréciation souveraine des juges. Exemples de jurisprudences où le caractère réel et sérieux des difficultés économiques n'a pas été admis : • baisse constante du chiffre d'affaire sur l'année, déficit du résultat d'exploitation de 900 000 francs sur les dix premiers mois de l'année : ce sont là des « *difficultés simplement passagères* » qui ne permettent pas de licencier • Une simple perte de marché : la perte de marché ne peut constituer une cause réelle et sérieuse que si l'entreprise prouve qu'elle a une « *incidence sur l'équilibre économique de la société* » • La réalisation d'un chiffre d'affaires moindre et la baisse des bénéfices durant l'année précédant le licenciement • Une situation financière de l'employeur déficitaire depuis des années en l'absence d'aggravation • la seule baisse du résultat au cours de l'année précédant le licenciement	**Motifs économiques** (L. 1233-3) : • Difficultés économiques • Mutations technologiques • Réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité • Cessation d'activité de l'entreprise, pas de précision si la cessation doit être totale ou non **Appréciation des difficultés économiques** : elles sont caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés. Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à : a) un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ; b) deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ; c) trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;

• la réalisation d'un chiffre d'affaires et la baisse des bénéfices sur l'année **<u>PSE et transfert d'activité</u> :** les licenciements économiques préalables à un transfert d'entreprise sont rarement validés par les juges.	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 1er décembre 2016. **<u>PSE et transfert d'activité</u>** : 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 de**s 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, 365ème 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 Etats qui l'ont ratifié. Les Etats 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.

Crée en 1985, le CODESC est un organe des Nations-Unies qui a pour fonction de surveiller la mise en œuvre du Pacte par les Etats 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 Etats 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'Etat 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.

<u>Contacts</u>

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

La Loi Travail ne rentrera pas dans l'entreprise !

Sans écouter l'opinion publique, sans débat parlementaire, à coup de 49-3, la loi El-Khomri a été adoptée, puis promulguée au Journal Officiel le 8 août 2016. Complétée par plus de 130 décrets d'application, elle s'applique désormais dans toutes les entreprises. C'est à ce niveau que nous devons agir pour empêcher que la mise en œuvre de cette loi nuise aux salariés et fasse reculer la protection qu'offre le Code du travail.
Les employeurs s'emparent déjà de ce texte pour remettre en cause les droits de nombreux salariés.
La CGT ne se résout pas à la casse du Code du travail. Entreprise par entreprise, la CGT entend résister dans chaque négociation et en utilisant tous les recours juridiques possibles.

Nous avons les moyens de mener cette lutte et de **faire tomber des dispositions parmi les plus ravageuses**. En effet, la loi El Khomri comporte de nombreuses **dispositions contraires aux textes fondamentaux et aux textes internationaux** qui lient l'État français. Dans ce document nous avons tenté d'identifier les articles de la loi que nous pouvons essayer de neutraliser, cela étant, des contentieux peuvent être menés sur beaucoup d'autres articles de la loi afin de faire valoir nos interprétations.

L'exemple du CNE : Déjà en 2006, il avait été possible de faire tomber aux oubliettes le CNE (contrat nouvelle embauche) qui prévoyait, pour les entreprises de moins de 20 salariés, de pouvoir licencier sans motif pendant les deux premières années d'emploi. Ces deux modalités furent déclarées contraires au droit international par l'Organisation internationale du travail (OIT) le 14 novembre 2007, et ces contrats requalifiés en contrat à durée indéterminée par les conseils de prud'hommes. A la suite de ces recours, le CNE fut abrogé par la loi du 25 juin 2008.
Cette expérience doit aujourd'hui être mobilisée contre la loi travail.

Les recours possibles

Le droit nous offre plusieurs possibilités de recours. Sans attendre l'application de la loi dans les entreprises, des recours peuvent être menés devant les organisations internationales qui contrôlent l'application du droit du travail. Il s'agit notamment de l'Organisation internationale du travail (OIT). Ces recours doivent permettre une première condamnation de la loi El-Khomri, qui pourra ensuite être présentée aux juges français lors des procès que nous allons engager ensemble.

Le droit français organise la procédure de « question prioritaire de constitutionnalité » (QPC) qui nous permet à l'occasion de recours individuels de contester la loi devant le Conseil Constitutionnel, qui est l'autorité ultime qui vérifie que la loi respecte les droits et libertés des personnes. Ce sont les articles 61-1 et 62 de la Constitution qui prévoient cette procédure.

Dans nos contentieux contre l'application de la loi travail, nous pouvons mobilisés tous ces textes.
Pour se faire, la CGT met en œuvre des moyens renforcés en réunissant des universitaires et des juristes afin d'élaborer les meilleures stratégies judiciaires. Nous avons déjà débuté le travail avec ce groupe de juristes, ceci afin d'être plus réactifs quand vous nous contacterez.

C'est en nous appuyant sur les dossiers, sur les exemples concrets et contestables de mise en œuvre de la loi El-Khomri en entreprise que nous pourrons déployer cette offensive judiciaire. Afin de nous faire parvenir les éléments utiles, nous vous présentons les différents recours qui reposent sur une violation par la loi travail du droit international ou constitutionnel (il ne s'agit pas d'un recensement exhaustif de tous ce qui pourra être tenté devant les tribunaux, bien d'autres mesures pourront être contestées selon l'application qui en est faite).

Si vous identifier un des contentieux évoqué ci-après n'hésitez pas à prendre contact avec nous afin d'étudier votre dossier et, le cas échéant, d'engager un contentieux en nous basant sur le travail réalisé avec les avocats.
Pour cela vous pouvez envoyer un mail ayant pour objet « **recours loi El Khomri** » à l'adresse mail **dlaj@cgt.fr**

Le principe de neutralité

La loi Travail (article L. 1321-2-1) prévoit que le règlement intérieur peut imposer aux salariés un principe de neutralité et peut restreindre le droit des salariés de manifester leurs convictions personnelles et ceci de façon très générale. En effet, le texte ne précise de quelles convictions il s'agit : religieuses, politiques, syndicales ou morales ?
Selon nous, la neutralité ne devrait pas être le principe en entreprise, et les salariés devraient pouvoir s'exprimer librement sachant que le Code du travail prévoit déjà des limites.
Dans l'entreprise privée, les salariés sont la partie subordonnée dans la relation avec l'employeur, et leur liberté d'expression doit donc être protégée.

Nous voulons contester les principes de neutralité pour le faire interdire car rien ne justifie que de telles obligations pèsent sur les salariés. Aussi si vous êtes en présence des situations concrètes suivantes, vous pouvez nous les faire remonter :

> **Le cas d'un règlement intérieur adopté après l'entrée en vigueur de la loi Travail, ou un règlement intérieur modifié après la loi Travail, prévoyant que les salariés sont tenus à une obligation de neutralité. Le règlement ne pose pas de conditions et de limites à cette obligation, ou il pose des limites très larges (concernant le lieu, le moment, les emplois concernés, le type de manifestation des convictions), ou il mentionne une obligation de neutralité générale, en omettant de mentionner les raisons justifiant cette restriction ou le but recherché. Les licenciements faisant suite au non-respect de l'obligation de neutralité peuvent aussi être un point de départ à notre contestation, à condition que l'obligation de neutralité soit générale et ne soit pas limitée ou très peu.**

Les accords de préservation et de développement de l'emploi

L'employeur peut depuis la loi Travail, conclure des accords d'entreprise avec des organisations syndicales, en l'absence de toutes difficultés économiques ou financières, consistant à demander aux salariés d'accepter des conditions de travail moins favorables, ou de renoncer à des droits.
Lorsqu'un accord de ce type est conclu, il peut prévoir des dispositions en contradiction avec le contrat de travail individuel. Dans ce cas, l'employeur doit demander à chaque salarié individuellement s'il accepte que son contrat soit modifié dans un sens moins favorable. Si le salarié refuse, l'employeur est en droit de le licencier pour un motif « spécifique » (article L2254-2), qui n'est ni un motif personnel (puisque le salarié n'a pas commis de faute, qu'il ne présente pas d'inaptitude ou d'insuffisance professionnelle) ni un motif économique (puisque l'entreprise ne connait pas de difficultés économiques ou financières).

Nous contestons ce nouveau motif de licenciement, qui n'est justifié ni légalement, ni moralement et qui est contraire à la convention 158 de l'OIT. Pour amener le juge à se prononcer là-dessus, nous recherchons :

> **Un accord collectif d'entreprise visant à la « préservation et au développement de l'emploi », signé après l'adoption de la loi travail. Cet accord doit prévoir des dispositions moins favorables pour les salariés. Par exemple, il doit prévoir qu'un salarié travaille plus pour le même salaire. Le salarié refuse cette modification de son contrat de travail et est alors licencié par l'employeur qui se base sur le « motif spécifique ». Il est important que l'entreprise ne connaisse pas de difficultés économiques (sinon il s'agit d'un licenciement pour motif économique).**

L'adoption d'un accord collectif d'entreprise par référendum

En principe, un accord collectif doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés (au premier tour des élections des titulaires au CE ou de la DUP ou à défaut des DP), quel que soit le nombre de votants (article L. 2232-12 modifié par la loi Travail). Si ce n'est pas le cas, depuis la loi Travail, l'accord peut tout de même être valide sous certaines conditions :

- Si les organisations syndicales représentatives qui ont signé l'accord avec l'employeur représentent plus de 30 % des suffrages, elles peuvent décider d'organiser un référendum ;

- A l'issu de ce référendum, si 50 % des salariés votants (et non 50 % des salariés de l'entreprise) se sont exprimés en faveur de l'accord, il est valablement conclu et applicable dans l'entreprise.

Le problème majeur de cette disposition, est que des syndicats minoritaires peuvent signer un accord, qui est ensuite adopté par une minorité de salariés dans l'entreprise en cas de fort abstentionnisme. Cet accord, qui peut être défavorable au salarié, n'a donc aucune légitimité. Voilà le cas type que nous recherchons :

> **Un accord d'entreprise est signé par l'employeur et des organisations syndicales minoritaires (représentant 30% des suffrages), celles-ci demandent la tenue d'un referendum. L'accord est validé suite au référendum.**
>
> **La démonstration sera encore plus forte si les salariés en faveur de l'accord représentent moins de la moitié des salariés de l'entreprise, même si plus de 50 % des votants étaient en faveur de l'accord. Cet accord est de plus défavorable aux salariés.**

La contestation par l'employeur de l'expertise demandée par le CHSCT

La loi Travail (article L4614-13) a introduit la possibilité pour l'employeur de contester la décision du CHSCT d'avoir recours à un expert. Si le juge admet qu'il n'était pas nécessaire que l'expert soit consulté, alors l'employeur n'a pas à assumer les frais d'expertise. Dans ce cas l'expert ne peut pas être payé, puisque le CHSCT ne dispose pas d'un budget. Nous craignons que cela pousse l'expert à ne commencer à travailler qu'une fois achevé le délai de 15 jours dont dispose l'employeur pour contester le recours à un expert. Cela risque d'entrainer des retards systématiques dans la consultation du CE et du CHSCT qui sont déjà soumis à des délais très stricts. Nous craignons également que certains CHSCT disposant de faibles budgets ne puissent plus recourir à des experts, alors même qu'une expertise serait justifiée, par peur de devoir assumer des frais qu'ils n'ont pas les moyens de payer.

Le CE et le CHSCT ne seraient alors plus à même de rendre un avis éclairé, alors qu'est en cause le respect des droits à la santé et la sécurité des salariés. Pour pouvoir contester cette disposition, voilà le cas type que nous recherchons :

> **Un cas dans lequel une expertise est demandée par le CHSCT, puis contestée par l'employeur, ce qui entraine des retards dans la procédure, ou empêche le CE et le CHSCT d'avoir toutes les informations nécessaires pour pouvoir rendre un avis éclairé.**

L'aménagement par accord du temps de travail

La loi Travail prévoit la possibilité pour un employeur de négocier un accord collectif ou une convention individuelle de forfait en jours ou en heures (Ordre public : article L3121-53 et suivants ; Négociation collective : article L3121-63 et -64 ; Disposition supplétives : L3121-65 et -66). La loi crée des obligations à la charge de l'employeur : vérifier que la charge de travail est raisonnable, que le temps de travail est bien réparti, s'assurer de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle, de la rémunération et de l'organisation du travail dans l'entreprise, prévoir les modalités d'exercice du droit à la déconnexion... Ces obligations servent à garantir les droits des salariés, comme le droit au repos ou le droit à la santé.

Les dispositions du Code restent insuffisantes par rapport aux exigences des textes européens. En effet, la loi ne prévoit pas de procédure permettant de contrôler que l'employeur respecte bien ses obligations. La loi renvoie aux accords collectifs l'obligation de prévoir les procédures permettant de s'assurer de la bonne conduite de l'employeur. Or, il est possible que des accords défavorables soient conclus dans certaines entreprises, ou même des accords favorables mais ne prévoyant pas de garanties suffisantes. Dans ces cas-là, les droits au repos et à la santé des salariés sont en danger, puisque rien ne vient s'assurer que l'employeur respecte ses obligations.

De plus, la loi prévoit que certaines dispositions relatives au temps de travail maximal ne sont pas applicables et permet la renonciation du salarié à ses jours de repos, ce qui est de toute évidence contraire au droit au repos.

> **Nous recherchons donc un accord de branche ou d'entreprise sur les forfaits, mis en œuvre individuellement par une convention de forfait signée avec un salarié, et qui ne prévoirait pas de mécanismes permettant réellement de s'assurer que le droit au repos et le droit à la santé notamment sont respectés. Par exemple, en ne décomptant pas les heures de travail effectuées par le salarié.**

La loi Travail prévoit que les employeurs peuvent conclure des accords collectifs ou des conventions individuelles sur les forfaits aux conditions applicables avant l'adoption de la loi. Pour nous, il s'agit d'une rupture d'égalité entre les salariés. Il n'est pas justifiable que des salariés d'une même entreprise, exerçant le même emploi, soient soumis à des conditions de travail qui ne soient pas les mêmes : les accords en forfait devraient prévoir les mêmes conditions et garanties pour tous les salariés.

> **Nous recherchons donc le cas d'un salarié qui serait obligé de conclure un accord en forfait aux nouvelles conditions, alors que d'autres salariés de l'entreprise bénéficieraient d'un accord conclu aux anciennes conditions.**

Le motif économique de licenciement

La loi Travail (article L1233-3) prévoit que les difficultés économiques peuvent être caractérisées par des indicateurs économiques (baisse des commandes, du chiffre d'affaire, de l'excédent brut d'exploitation) dont l'ampleur minimale varie en fonction du nombre de salariés de l'entreprise. Le fait de prévoir une définition de la cause économique réelle et sérieuse qui varie notamment en fonction des effectifs de l'entreprise institue selon nous une différence de traitement entre les salariés qui méconnaît le principe d'égalité devant la loi.

Encadrer les difficultés économiques dans des barèmes et des durées empêche le juge de contrôler le contexte du licenciement comme le préconise la convention 158 de l'OIT. Or, il est bien connu que les entreprises peuvent « jouer » avec ces indicateurs économiques, par exemple, une baisse de l'excédent brut d'exploitation peut se justifier par un gros investissement, ou même l'augmentation des revenus des dirigeants…

> **Nous recherchons donc le cas d'un salarié ou plusieurs licenciés pour motif économique, que l'entreprise justifie par une baisse d'un des indicateurs économique, alors même que cette baisse peut se justifier par des raisons autres que des difficultés économiques.**

Si vous pensez être confronté à l'une des situations énoncées dans ce document, contactez-nous ! Pour cela vous pouvez envoyer un mail ayant pour objet « **recours loi El Khomri** » à l'adresse mail **dlaj@cgt.fr**

La loi travail n’entrera pas dans l’entreprise !

Une loi promulguée sans jamais avoir été votée !

A la conférence sociale d'octobre 2015, le gouvernement annonce la réforme du code du travail. Elle s'appuie sur 2 rapports : Combrexelle sur la place de la négociation collective dans le droit du travail publié en septembre 2015 et Badinter sur les grands principes du code du travail en janvier 2016.

Sans aucune concertation, le projet de loi est rendu public en février 2016.

Il est adopté au conseil des ministres le 24 mars après un report déjà consécutif aux premières mobilisations des organisations syndicales et de jeunesse (CGT, FO, FSU, Solidaires, UNEF, UNL, Fidel)

14 journées nationales interprofessionnelles de mobilisation seront organisées entre le 9 mars et le 15 septembre 2016.Nombreuses luttes ont eu lieu dans les secteurs professionnelles (transports, chimie, ports et docks, territoriaux, énergie…).

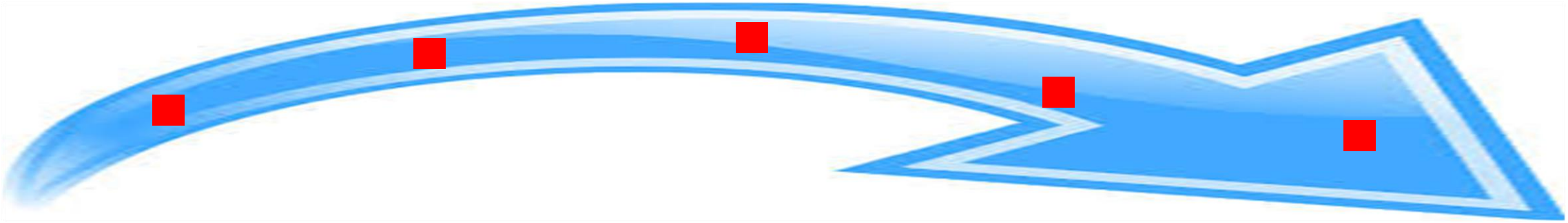
Cette loi aujourd'hui n'est pas celle prévue initialement par le gouvernement et voulue par le Medef grâce à ces luttes.

Valls utilise par trois fois le 49-3, faute de majorité parlementaire malgré la procédure accélérée utilisées pour réduire les possibilités de débats au sein du parlement.
Elle est promulguée le 8 aout 2016.Cette loi reste plus que jamais minoritaire auprès des salariés comme de l'ensemble des citoyens.
134 décrets, 15 rapports, 4 ordonnances sont annoncés pour la rendre effective.

La cgt a décidé qu'elle ne n'appliquera pas dans les entreprises.

Vous avez dit dialogue social ??

La loi travail s'inscrit dans une continuité de la dérèglementation du marché du travail



Loi du 4 mai 2004
Relative au dialogue Social

Loi du 20 août 2008
Modifiant les règles de représentativité des organisations syndicales et les règles de validation des accords d'entreprise

Loi du 14 juin 2013
Relative à la sécurisation de l'emploi modifiant les règles d'information et de consultation du CE et étendant le domaine de négociation des délégués syndicaux

Loi du 17 août 2015
Modifiant en profondeur le paysage de la représentation du personnel
Et après?
La loi travail pose le principe d'une refonte du code du travail sous deux ans

Loi du 8 août 2016
Relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Un changement de nature de la négociation collective placé sous le dogme de la flexisécurité et du chantage à l'emploi

Enjeux de la réforme

Un accord offensif nuisible à l'emploi	*Faciliter la transition en cas de dénonciation d'un accord*	*Favoriser l'adoption des accords d'entreprise, y compris régressifs*	*Poursuivre les objectifs de la loi dite « Rebsamen »*
Transformation du rôle de la médecine du travail	*Réduire l'obligation de reclassement en cas d'inaptitude physique*	*Une architecture en 3 niveaux pour le code du travail*	*Faire primer la négociation d'entreprise et de groupe*
Refonte du code du travail dans les deux ans.			

Un bouleversement de la hiérarchie des normes qui brouille les repères collectifs de tous les salariés

L’inversion de la hiérarchie des normes premier objectif de la loi :

Le fameux article 2 (devenu l’article 8 dans la version définitive) a cristallisé les débats car il porte la philosophie générale de la loi qui modifie le paradigme du droit français jusqu’ici placé sur le principe de faveur et la hiérarchie des normes.

Désormais, le droit du travail sera régi selon 3 principes :

- L’ordre public défini par la loi
- Le champ de la négociation collective
- Les dispositions supplétives applicables en l’absence d’accord

L’accord d’entreprise prévaut, sauf dans 6 domaines pour lesquels il ne pourra y avoir de dérogation à l’accord de branche :

-Salaires minima-Classifications-Complémentaire santé et prévoyance-Pénibilité-Egalité femmes/hommes-Mutualisation des fonds de formation.

Ces domaines ont été étendus grâce à la mobilisation en intégrant égalité H/F, pénibilité désormais du ressort de la branche. Celle-ci doit définir son ordre public conventionnel, c’est-à-dire les thèmes sur lesquels les accords d’entreprise ne doivent pas être inférieurs aux accords de branche (hors repos hebdomadaire et durée du travail).

Ces nouvelles règles s’appliquent dès le 1er janvier 2017 pour le temps de travail et les congés. Pour les autres sujets, une commission d’experts de refondation du code du travail est nommée et devra remettre ses travaux au Gouvernement dans un délai de 2 ans. Les organisations syndicales communiqueront un avis à travers le Haut Conseil au Dialogue social.

Durée des accords :
A défaut de précision, durée de 5 ans.
Possibilité de prévoir une durée indéterminée

Préambule obligatoire fixant les objectifs et les contenus

Révision des accords : Jusqu'à la fin du cycle électoral lors duquel la convention ou l'accord a été conclu, seuls les syndicats représentatifs signataires ou adhérents peuvent engager la procédure de révision.

Après cette période, tout syndicat représentatif dans le champ d'application de la convention ou l'accord peut le faire.

Agir pour l'accord de méthode :

- Les parties peuvent conclure un accord de méthode afin de définir les principales étapes du déroulement des négociations et prévoir des moyens supplémentaires (volumes d'heures, modalités de recours à l'expertise)
- Le non-respect de cet accord n'entraine **la nullité de l'accord** que si l'accord de méthode le prévoit ou si le principe de loyauté entre les parties n'a pas été respecté

La loi prévoit la publication des accords collectifs dans une base de données publique. Les parties signataires pourront acter qu'une partie du document ne soit pas publiée. Une partie signataire pourra également demander l'anonymisation du document

Dénonciation et mise en cause des accords

La négociation de l'accord de substitution peut être **anticipée :**

- Il n'est plus nécessaire d'attendre la fin du préavis et donc la date à laquelle la dénonciation prend effet pour négocier l'accord de substitution.
- Un accord peut être conclu avant la fin du préavis.

En cas de transfert d'entreprise, deux nouveaux accords possibles :

- Un accord applicable aux seuls salariés transférés afin d'assurer la transition avec l'entreprise d'accueil d'une durée maximale de 3 ans
- Un accord d'adaptation couvrant l'ensemble des salariés impactés par une opération de restructuration ou de réorganisation et révisant ou se substituant aux dispositions conventionnelles applicables dans les différentes entreprises concernées

Agir pour conserver les avantages individuels acquis

En l'absence de convention ou d'accord de remplacement conclu dans un délai à compter de l'expiration du préavis, seule la rémunération est maintenue. Les salariés ne conservent plus les avantages individuels acquis.

Nouvelle articulation entre les accords conclus à différents niveaux

L'accord de groupe

Il peut déroger à l'accord de branche **sans que celui-ci l'y autorise expressément** comme auparavant. Lorsque l'accord le prévoit expressément, ses stipulations peuvent prévaloir sur celles ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises comprises dans son périmètre.

L'accord interentreprises

Lorsque l'accord le prévoit expressément, ses stipulations peuvent prévaloir sur celles ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les établissement compris dans son périmètre.

Si la loi fixe une nouvelle hiérarchie entre différents niveaux de négociation, elle ne précise pas si l'accord de groupe prime sur l'accord interentreprises

L'accord d'entreprise

Lorsque l'accord le prévoit expressément, ses dispositions peuvent prévaloir sur celles ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou établissements compris dans son périmètre.

Au niveau de l'entreprise, l'accord majoritaire devient la règle

Échéance	Type d'accord
Parution de loi (sous réserve du décret)	Maintien dans l'emploi
1er janvier 2017	Accord temps de travail
1er septembre 2019	Tous les accords

Avant

Une procédure avec 2 conditions cumulatives :

- ✓ Signature par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des élus titulaires (CE ou DUP) ;
- ✓ Absence d'opposition, dans les 8 jours suivant la notification de l'accord, par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés

Après

- ❑ Une procédure principale : signature par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives (c'est-à-dire pesant au moins 10%) au premier tour des dernières élections .
- ❑ Une procédure subrogative : signature par des syndicats représentatifs n'ayant pas recueilli plus de 50% mais plus de 30%,
- ❑ possibilité de demander la consultation des salariés dans un délai d'un mois suivant la signature. Le référendum est organisé dans un délai de deux mois

Le référendum peut être organisé par vote électronique

Quelle place pour la branche professionnelle ?

Objectif du gouvernement : 200 branches

La branche doit définir l'ordre public conventionnel, c'est à dire les thèmes sur lesquels les conventions et accords d'entreprises ne peuvent être moins favorables

Mise en place obligatoire de commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation

Le ministre du travail est habilité à **fusionner certaines branches,** notamment lorsque la branche couvre des effectifs faibles, présente une activité faible ou dont le champ d'application est uniquement local ou régional

Démarche CGT

- **Pas de fusion sur de simples critères mathématiques,**
- **Fusion sur la base du maintien des garanties collectives et du mieux disant social,**
- **Imposer une logique de filières ou d'activité en cohérence avec les métiers.**

Un dumping social organisé
à partir des accords dits « offensifs »

Licenciement économique

Inscription dans le code du Travail de deux motifs **déjà reconnus par la jurisprudence** :

- Une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité
- La cessation d'activité de l'entreprise (d'autres motifs pourront être ajoutés par de nouvelles jurisprudences)

Les **deux premiers critères demeurent** :

- Difficultés économiques
- Mutations technologiques

Le périmètre d'appréciation des difficultés reste l'entreprise, peu importe, si dans le cadre d'un groupe, il y a des bénéfices dégagés.

Les critères définis par la loi ne sont plus constitutifs d'une difficulté économique structurelle. Cela va ouvrir des contentieux juridiques pour en déterminer la réalité.

Évolution d'au moins un indicateur économique (baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, perte d'exploitation, dégradation de la trésorerie, etc).
Soit par tout autre élément de nature à justifier ces difficultés

Ces indicateurs sont modulés selon la taille de l'entreprise. C'est sur cette inégalité de traitement que la CGT prépare une action juridique (QPC) ; Pour rappel, le Conseil constitutionnel a censuré les dispositions de la loi Macron sur la disparité des indemnités prud'homales pour licenciement abusif

La négociation d'un accord pour préserver ou développer l'emploi

Transmission préalable aux organisations syndicales **des informations nécessaires à l'établissement d'un diagnostic Partagé**

Possibilité de bénéficier d'un expert mandaté par le ce

Un **préambule obligatoire** à peine de nullité

Signature d'un accord **majoritaire**, au niveau de l'entreprise

Accord à **durée déterminée**, à défaut de stipulation, cette durée
est de 5 ans.
Un bilan est effectué chaque année par les signataires

Les accords de maintien dans l'emploi demeurent
mais les employeurs pourraient préférer intervenir
plus en amont, via ces accords offensifs.

Ces accords doivent préciser a minima :
- Les modalités selon lesquelles est prise en
compte la situation des salariés invoquant une atteinte disproportionnée à leur
vie personnelle et familiale ;
- Les modalités d'information des salariés quant à leur application et leur suivi

+ 2 thèmes facultatifs

Mise en oeuvre de ce nouvel accord et ses conséquences pour les salariés

- **Un accord qui s'impose aux contrats de travail**

L'accord se substitue de plein droit aux clauses du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail. Cependant, la rémunération mensuelle ne peut être diminuée. Un décret viendra définir la rémunération mensuelle garantie ;

- **Un nouveau motif spécifique de licenciement**

Le salarié peut refuser la modification de son contrat mais encourt un licenciement reposant sur un motif spécifique. Il est soumis à la procédure de licenciement individuel pour motif économique ; cela n'ouvre pas de droit à la hauteur du Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP). L'accompagnement existe, mais a minima.

- **Aucune disposition n'est prévue pour les salariés en CDD**

Durée du travail et congés payés : réécriture du code du travail et primauté donnée à l'accord d'entreprise

Durée de travail

Les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent désormais déroger aux accords de branche en matière de **durée du travail, d'organisation du temps de travail et de congés.**

Heures supplémentaires : l'accord d'entreprise/ établissement n'a donc plus à respecter le taux fixé par la branche. La majoration ne peut être inférieure à 10%. L'objectif est de pousser sur 25%.

Temps partiel : Primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche pour la mise en place d'horaires à temps partiel, pour porter la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires jusqu'au tiers de la durée hebdomadaire concernant la répartition de la durée du travail.

Durée maximale hebdomadaire :
La dérogation (46 H/12 semaines) possible à la durée maximale de 44 heures ne peut résulter que d'un accord d'entreprise, ou, à défaut, d'un accord de branche.

Le dépassement de la durée quotidienne :
jusqu'à 12 heures en cas d'accroissement d'activité ou « pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise » (au lieu des 10h légales).

La dérogation à la durée minimale du repos quotidien, notamment pour assurer une continuité de service ou des périodes d'intervention fractionnées.

Modulation : Aménagement du temps de travail sur une période de 3 ans si prévu dans l'accord de branche. En cas d'accord d'entreprise, la durée de dérogation est limitée à 1 an.

Congés, temps partiel, astreinte, équivalence, temps liés au travail

Les congés payés (CP) peuvent être pris dès l'embauche, la période de référence, les règle de fractionnement sont définis par accord d'entreprise.
La définition des **congés spéciaux** est d'ordre public mais leur durée peut être négociée (et diminuée) par accord d'entreprise

Travail à temps partiel : cadre défini par le code du travail : d'ordre public

- Primauté de l'accord d'entreprise (ou d'établissement) pour la répartition des horaires de travail, les heures complémentaires (jusqu'au 1/3 des heures contractuelles), le délai de prévenance pour les modifications jusqu'à 3 jours ouvrés (contre 7 jours ouvrés du cadre légal)
- L'accord de branche étendu est nécessaire pour fixer la durée minimales hebdomadaire si inférieure à 24h/semaine, le taux de majoration des heures complémentaires (au moins 10%), augmenter temporairement la durée du travail par avenant au contrat de travail

Mise en place des astreintes :

- Nouvelle définition légale de l'astreinte qui n'impose plus au salarié de se trouver à proximité du lieu de travail, mais doit seulement «ne pas se trouver sur son lieu de travail» (cf. moyens modernes de communication). L'accord peut désormais fixer les modalités d'information et les délais de prévenance. A défaut d'accord : 15 jours ou 1 jour franc en cas de circonstances exceptionnelles

Régime d'équivalence :

- Nouvelle définition : «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.» Par exception : mise en place par accord de branche étendu ou par décret (pas par accord d'entreprise)

Autour du temps de travail :

- L'accord d'entreprise prime pour la rémunération des temps de restauration et de pause. Les contreparties aux temps d'habillage/de déshabillage. Les contreparties lorsque le temps de déplacement professionnel excède le temps habituel de trajet la mise en place de contrats de travail intermittents

Forfait en jours

Un accord d'entreprise ou, à défaut un accord de branche, reste nécessaire pour mettre en place le régime du forfait jour. Le contenu de cet accord doit désormais préciser :

- La **période de référence** du forfait (l'année civile ou une autre période de 12 mois)
- Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, **des absences** ainsi que **des arrivées et des départs en cours de période**

Ces nouvelles clauses ne s'imposent pas aux accords conclus avant la publication de la loi. Dans le cadre de négociations ouvertes, il faut agir pour :

- Obtenir certaines garanties en matière de santé au travail, à savoir la détermination des modalités :
  - d'encadrement du **droit à la déconnection**
  - Des conditions d'évaluation de la **charge de travail du salarié**

A ce titre, le salarié et l'employeur **échangent périodiquement sur la charge de travail**, l'articulation activité professionnelle/vie personnelle, sur la rémunération et sur l'organisation du travail dans l'entreprise.

Ordre public :
Le droit au congé

Négociation (d'entreprise, ou à défaut de branche) des conditions de mise en oeuvre :
- Durée
- Nombre de renouvellements
- Conditions d'ancienneté
- Délais de prévenance

Des droits nouveaux acquis par la lutte !

- ❑ Des nouvelles autorisations d'absence : annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant, décès du concubin ;
- ❑ Augmentation des jours d'absences pour décès d'un membre de sa famille ;
- ❑ Protection à l'issue du congé maternité qui passe de 4 à 10 semaines (interdiction de licenciement).

Les régressions en matière de médecine du travail

Une médecine d'aptitude en lieu et place de la prévention des risques

Suppression de la visite médicale d'embauche : celle-ci est remplacée par une simple visite d'information qui pourra être effectuée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire. Elle est seulement conservée pour les salariés sur des postes à risques.

Suppression de la visite médicale tous les deux ans. La périodicité du suivi se fera en fonction des conditions de travail, de l'état de santé, de l'âge et des risques professionnels auxquels est confronté le salarié. Ce suivi pourra également être effectué par un membre de l'équipe pluridisciplinaire (c'est-à-dire pas forcément par un médecin).

ATTENTION AU RISQUE DE DELIVRANCE D'UN PERMIS DE TRAVAILLER !

Suppression de la visite médicale tous les 6 mois pour les travailleurs de nuit. Périodicité fixée par le médecin du travail.
La loi garantit désormais aux salariés temporaires et en CDD **un suivi individuel d'une périodicité équivalente à celle du suivi des salariés en CDI.** Possibilité pour le salarié qui **anticipe un risque d'inaptitude** de solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien de l'emploi.

Un suivi individuel adapté pour le travailleur qui déclare lors de la visite d'information et de prévention être considéré comme travailleur handicapé.

Inaptitude : mode d'emploi

Constatation de l'inaptitude par le médecin du travail	Si l'avis d'inaptitude autorise le reclassement	Si l'employeur ne peut proposer un emploi adapté
▪ Étude du poste du salarié ▪ Échange entre le médecin, le salarié et l'employeur ▪ ▪ Rendez-vous médecin-salarié pour échanger sur la décision et les indications qui seront adressées à l'employeur ▪ Avis d'inaptitude avec conclusions écrites obligatoires	•Consultation des DP obligatoire •Obligation de proposer au moins un poste approprié aux capacités du salarié, tenant compte de l'avis des DP, conforme aux conclusions écrites du médecin, aussi comparable que possible à l'emploi précédent Si l'employeur ne peut proposer un emploi adapté : •Notification au salarié obligatoire par écrit •Licenciement *Ce dispositif a été créé par la loi Rebsamen pour les salariés en CDI victimes d'un AT ou d'une MP. Il est désormais applicable à tous, dans tous les cas*	•Notification au salarié obligatoire par écrit •Licenciement Si l'avis d'inaptitude mentionne expressément que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi •*Recours contre l'avis du médecin du travail : prud'hommes à la place de l'inspecteur du travail en référé qui désigne un médecin expert près la Cour d'Appel*

IRP / Syndicat

Rappel : la loi Rebsamen a profondément remanié les IRP. La loi travail ne fait que compléter

Comité d'entreprise

L'ordre de consultation du CCE et des comités d'établissements peut désormais être fixé par accord. Un accord peut fixer la répartition de la contribution des ASC au prorata des effectifs, de la masse salariale ou des deux critères en présence de plusieurs établissements.

CHSCT

Possibilité de fixer par accord :

- l'ordre des consultations entre les CHSCT et l'ICCHSCT,
- Les délais dans lesquels les CHSCT et l'ICCHSCT rendent leur avis,
- L'avis de l'ICCHSCT peut donc précéder les avis des CHSCT en cas d'accord,
- La jurisprudence retenait que le coût de l'expertise CHSCT était pris en charge par l'employeur, même lorsqu'il avait obtenu a posteriori l'annulation par le juge de la délibération décidant de l'expertise (jugements souvent très postérieurs à la réalisation de l'expertise).

La loi El Khomri précise que l'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel, l'étendue ou le délai de l'expertise doit saisir le juge judiciaire dans un délai de 15 jours à compter de la délibération. La saisine suspend l'exécution de la décision du CHSCT et les délais de consultation. Le juge statue en référé en premier et dernier ressort (pas d'appel possible) dans les 10 jours. L'employeur peut contester le coût final dans les 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé de ce coût (facture) : aucun délai n'est imposé au juge pour sa décision. Si le juge annule définitivement la décision du CHSCT (ou ICCHSCT) de recourir à une expertise, les sommes éventuellement perçues par l'expert doivent être remboursées à l'employeur. A tout moment, le CE peut décider de prendre en charge les frais de l'expertise du CHSCT dans le cadre de son budget de fonctionnement (même si elle est judiciairement annulée).

Les représentants du personnel

Augmentation des heures de délégation syndicale

- ❑ De 15 à 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés
- ❑ De 20 à 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.
- ❑ De 20 à 24 heures pour les délégués syndicaux centraux De 10 à 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ».

Formation syndicale

Le CE peut désormais financer la formation des DP/DS. **Attention aux formations conjointes (patrons/salariés) qui visent à professionnaliser et institutionnaliser un dialogue social d'accompagnement**. Le syndicat doit rester maître de la formation de ses militants.

S'ajoute **l'augmentation du crédit d'heure** pour la section syndicale **pour les négociations obligatoires** qui passe de :

- 10 à 12h par an dans les entreprises d'au moins 500 salariés
- 15 à 18h par an dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés.

Accès au réseau d'entreprise pour diffuser des informations syndicales :

- ➢ un accord d'entreprise pourra définir les conditions et modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise. A défaut, possibilité de mettre à disposition les publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet (à compter du 1er janvier 2017). Des chartes existent dans la fonction publique qui peuvent servir de base aux négociations.

Fusion des instances (300 salariés et +)

Fusion par accord d'entreprise majoritaire *(voir plus loin les nouvelles conditions de validité des accords collectifs depuis la loi Rebsamen)* prévoyant le regroupement des DP, du CE et du CHSCT ou de deux de ces institutions représentatives au sein d'une instance.

Instance exerçant l'ensemble des attributions des institutions regroupées dotée de la personnalité civile, gérant son patrimoine.

Sa mise en place a lieu lors de la constitution ou du renouvellement de l'une des 3 IRP. L'accord doit prévoir la prorogation ou la réduction de la durée du mandat des membres des institutions faisant l'objet du regroupement.

Possibilité de mise en place au niveau d'un ou de plusieurs établissements distincts le cas échéant et en l'absence d'accord au niveau de l'entreprise, possibilité de conclure l'accord au niveau de l'établissement.

En cas d'UES d'au moins 300 salariés, accord possible au niveau d'une ou plusieurs entreprises ou au niveau de l'UES.

Fusion des instances (300 salariés et +)

L'accord fixera les modalités :

- ✓ Le nombre de représentants élus et le nombre minimal de réunions (mini : une réunion / 2 mois);
- ✓ Les modalités de rédaction et de communication de l'ordre du jour;
- ✓ Le rôle respectif des suppléants et des titulaires;
- ✓ Le nombre d'heures de délégation au moins égal à un seuil fixé par décret en Conseil d'État en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et des compétences de l'instance ;
- ✓ Le nombre de jours de formation qui ne peut être inférieur à un seuil fixé par décret en Conseil d'État.

Lorsque l'instance inclut le CHSCT :

- La composition et le fonctionnement d'une commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et le nombre minimal de réunions consacrées à ses attributions (4 au minimum) ;
- La possibilité de mise en place des commissions du CE (formation, économique, égalité professionnelle, logement), et l'obligation de mise en place de la commission des marchés lorsque les critères en sont remplis.

Complément Loi El Khomri :

- Cet accord majoritaire peut déterminer le nombre et le périmètre du ou des établissements distincts pour l'élection de la ou des instances regroupées conformément à cet accord (art. L. 2392-4 nouveau).

La loi travail, c’est aussi …

La mise en oeuvre du CPA (compte personnel d'activité) au 1er janvier 2017 comprenant :

- **Le compte personnel de formation (CPF)** dont la liste des formations éligibles est allongée (actions permettant de réaliser un bilan de compétences, créateurs d'entreprise, etc),
- **Le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P),**
- **Le compte d'engagement citoyen (CEC)** qui recensera les activités bénévoles ou de volontariat en vue d'acquérir des jours de congés pour l'exercice de ces activités ou des heures inscrites sur le .CPF

Définition du travail saisonnier : *« dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois ».* Il est également prévu dans les 6 mois suivant la promulgation de la loi, que **les branches ayant le plus recours au CDD** saisonniers engagent des négociations afin de définir les modalités de reconduction de ces CDD et de prise en compte de l'ancienneté.

Le bulletin de paie est dématérialisé sauf si le salarié s'y oppose.

Des nouvelles règles de preuves en matière de harcèlement. Le régime est désormais le même que pour la discrimination;
Définition d'une série de délits afin de sanctionner le recours abusifs ou irréguliers au portage salarial.

Possibilité d'inscrire dans le règlement intérieur de l'entreprise, une clause relative au principe de neutralité, c'est-à-dire une restriction de la manifestation de leurs convictions

L'article 2 de loi Travail dit « El Khomri » a introduit dans le code du travail un nouvel article L1321-2-1 sur la neutralité.

Attention, il faut être vigilant pour empêcher l'introduction du principe de neutralité dans le règlement intérieur de l'entreprise. Cet article touche toutes les manifestations éventuelles de convictions des salariés et constitue une restriction inacceptable des libertés.

Rappel : l'Observatoire de la laïcité et le CNCDH (Conseil National des Droits de l'Homme) n'y sont pas favorables.
En matière de laïcité, il y a un guide de gestion du fait religieux dans les entreprises qui nous parait de nature à répondre aux interrogations. Il est téléchargeable :

http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2014/07/guide_gestion_du_fait_religieux_dans_lentreprise_privee.pdf

Lutte contre le détachement illégal

Les salariés détachés sont une composante à part entière du salariat :

228 600 en 2014 : un nombre sous estimé.

La multiplication des contrôles, les amendes, la contribution forfaitaire payée par l'entreprise qui détache ne sont pas des solutions efficaces.

La CGT propose de permettre aux syndicats et aux représentants du personnel de l'entreprise donneuse d'ordre de mieux défendre les salariés détachés :

- information du CE sur les bases de celles communiquées en matière d'apprentis, concernant les contrats de travail,
- intervention des élus du CHSCT du donneur d'ordre auprès des salariés sous-traitants,
- appel à l'expertise pour vérifier de la compatibilité entre les clauses du contrat commercial et les garanties du code du travail pour les salariés.

Droit en Liberté

N° 66 – La loi relative au dialogue social et à l'emploi dite loi « Rebsamen »

N°66 - Octobre 2015 – La loi relative au dialogue social et à l'emploi dite loi *« Rebsamen »* - Bulletin édité par le Collectif confédéral DLAJ

DOSSIER de TRAVAIL
à destination des MILITANTS

La loi relative au dialogue social et à l'emploi dite loi *« Rebsamen »*

La loi « Rebsamen » relative au dialogue social et à l'emploi a été adoptée suite à l'échec des négociations interprofessionnelles entre organisations syndicales et patronales. Ces négociations ont échoué sur le sujet de la fusion des institutions représentatives du personnel (IRP), le Medef souhaitant centraliser toutes les IRP en une seule institution au niveau le plus haut dans l'entreprise. En dépit de cet échec, la loi dialogue social reprend toutes les idées du Medef, la seule différence étant que l'IRP unique devra être prévue par accord collectif, contrairement aux souhaits du Medef qui la voulait unilatérale.

Cette loi revient sur un nombre très important d'avancées des lois Auroux du début des années 80 et des jurisprudences qui avaient interprété ces lois.

Suivant la même logique que les gouvernements de droite précédant et que la loi de sécurisation de l'emploi de 2013, **la loi dialogue social place au centre la négociation d'entreprise, rognant un peu plus le principe de faveur et la notion d'ordre public garantie par la loi.** La seule contrepartie à ce recul des droits des élus et des travailleurs est la création de commissions paritaires régionales, en-deçà des revendications de la CGT en la matière.

En deux mots, cette loi consiste à réduire les droits d'intervention des travailleurs et à créer une fusion des IRP négociable et mise en place au niveau le plus centralisé de l'entreprise.

En éloignant un peu plus les syndicats et les représentants du personnel des salariés, cette loi vise à décrédibiliser l'action syndicale : elle cherche à créer des syndicats désincarnés, qui ne servent qu'à habiller d'un voile de légitimité des décisions patronales unilatérales, par le biais d'une négociation centralisée. Or, cette négociation est rendue d'autant plus inefficace

qu'elle trouve difficilement à s'appuyer sur un réel rapport de force. Rapport de force que les syndicats ne peuvent créer qu'au contact des salariés, au plus près de leurs réalités.

Enfin, cette loi contient des dispositions qui n'ont rien à voir avec le dialogue social comme la prime d'activité et le chômage des intermittents du spectacle (non détaillés dans ce Droit en liberté) **ou encore le renouvellement des contrats courts (CDD, intérimaires). Attention, ces dispositions sur les contrats courts sont déjà entrées en vigueur ! Vous les retrouverez à la fin de ce document.**

Ce Droit en liberté est un document juridique détaillé, qui ne remplace en rien le matériel qui pourra être mis à disposition des orgas sur le sujet par la Confédération.

Création de commissions régionales paritaires (article 1)

- **Instauration d'un système de représentation des salariés des petites entreprises**

A compter du 1er juillet 2017, la loi dialogue social prévoit la création de commissions régionales paritaires dans le but de permettre la représentation des salariés des **entreprises de moins de 11 salariés**. Aujourd'hui ces travailleurs sont au nombre de 4,6 millions selon le ministère du travail.

A l'heure actuelle, ces salariés ne disposent d'aucune institution de représentation du personnel, à l'exception de ceux relevant de branches qui ont pris l'initiative de mettre en place de telles institutions, c'est-à-dire l'artisanat, la production agricole et les professions libérales.

Un des objectifs affichés de cette loi est de généraliser la mise en place de telles institutions à tous les salariés et le texte précise que les salariés déjà couverts par des commissions crées par accords de branche ne seront pas concernés par les nouvelles commissions.

Le texte propose donc de créer des commissions paritaires régionales interprofessionnelles, composées de salariés et employeurs **issus des très petites entreprises** dans chaque grande région (donc **dans 13 régions**).

- **Composition et désignation des commissions régionales paritaires**

Ces commissions seraient composées de vingt membres, **10 salariés** et 10 employeurs. Les membres salariés sont désignés par les organisations syndicales de salariés ayant une vocation statutaire interprofessionnelle. Le nombre de siège serait **réparti proportionnellement** à l'audience respective de chaque organisation dans la région. L'audience se mesurerait **à partir des élections TPE déjà existantes**. C'est donc une élection sur sigle mais il serait possible de mentionner sur les listes, pour chaque région, l'identité des salariés qui ont vocation à être désignés par l'organisation syndicale. La désignation doit être **paritaire** (une femme-un homme ou vice versa). Les membres des commissions sont désignés pour **quatre ans**.

L'identité des salariés figurant sur les listes et l'identité des salariés membres de la commission doivent être notifiées par les organisations syndicales aux employeurs concernés.

- **Protection des membres des commissions régionales paritaires**

La loi prévoit que les membres de ces commissions seront **des salariés protégés**. Les salariés dont l'identité figure sur les listes, les salariés dont l'employeur a eu connaissance de l'imminence de leur désignation sur les listes et les anciens membres de la commission bénéficient aussi de cette protection pendant 6 mois.

- **Moyens et missions des membres des commissions régionales paritaires**

L'employeur doit laisser au salarié membre de la commission le temps nécessaire à l'exercice de sa mission qui ne peut excéder, sauf circonstances exceptionnelles, seulement **cinq heures par mois**, en plus du temps de trajet pour se rendre aux réunions.

Le salarié doit informer son employeur de **l'utilisation de son crédit d'heures au plus tard huit jours avant** la date prévue pour leur utilisation.

Les missions de ces commissions sont réduites au strict minimum : **informations et conseils** aux salariés et employeurs sur les dispositions légales ou conventionnelles applicables ; information et avis sur les problématiques spécifiques aux entreprises de moins de onze salariés et à leurs salariés notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ; avec l'accord des parties, **faciliter la résolution de conflits** individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction **; propositions en matière d'activités sociales et culturelles**.

Les membres de la commission **ont accès aux locaux des entreprises, uniquement sur autorisation de l'employeur.**

- **Financement des commissions régionales paritaires**

Ces commissions, notamment l'indemnisation des représentants salariés, sont **financées par le fonds paritaire de financement du paritarisme (le 0,016%).**

Une DUP élargie jusqu'à 300 salariés, CHSCT inclus, avec les modalités d'une instance unique (article 13)

- **Un élargissement de la DUP**

La loi prévoit d'étendre la possibilité pour l'employeur de mettre en place une délégation unique du personnel (DUP) dans les entreprises de moins de 300 salariés (aujourd'hui le seuil est de moins de 200).

Le texte prévoit que le CHSCT peut être inclus dans la DUP (aujourd'hui DUP = DP + CE).

Le nombre de représentants élus de la DUP est renvoyé à un décret (c'est déjà le cas aujourd'hui), mais celui-ci n'étant toujours pas paru, on ne connait pas le nombre de représentants que prévoit le gouvernement.

- **Une fusion des IRP**

La DUP était jusqu'ici une simple fusion des mandats mais pas une fusion des IRP. La loi prévoit certes que les attributions de chaque IRP sont préservées, mais c'est un leurre à partir du moment où les modalités de fonctionnement de la DUP correspondent selon le texte plus à une fusion des institutions qu'à une fusion des mandats.

En effet, la loi prévoit :

- La désignation d'**un seul secrétaire** pour les trois IRP (un secrétaire adjoint doit par ailleurs être également désigné)
- Un **ordre du jour commun** pour les trois IRP. L'ordre du jour est communiqué **8 jours** au moins avant la séance (aujourd'hui le délai est de 15 jours pour le CHSCT (sauf dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs : 3 jours), et de 3 jours pour le comité d'entreprise).
- Des **réunions communes** pour les trois IRP
- Un **avis unique** CE-CHSCT avec des **délais communs, préfixes**, alors qu'aujourd'hui le CHSCT n'a pas de délai pour rendre son avis
- Une **expertise commune** CE-CHSCT
- Un **alignement de la durée du mandat CHSCT sur celle du CE.**

C'est donc bien une vraie fusion des IRP qui est imposée par la loi !

La nouvelle loi prévoit au moins **une réunion de la DUP tous les deux mois**, ce qui est nettement inférieur à ce qui existe aujourd'hui en cas de DUP. Pour rappel, aujourd'hui : DUP = une réunion mensuelle (avec réunion DP suivie d'une réunion CE, alors que le nouveau texte prévoit que la réunion sera commune) + une réunion trimestrielle CHSCT (voire plus suivant circonstances, exemple : à la demande de 2 membres ou en cas de danger grave et imminent).
Selon la nouvelle loi, au moins quatre de ces 6 réunions annuelles devront porter en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du CHSCT.

- **Les heures de délégation**

Le nombre d'heures de délégation est renvoyé à un décret, modifiable à souhait, alors qu'à l'heure actuelle c'est la loi qui fixe ce nombre pour toutes les institutions représentatives du personnel, y compris la DUP. La nouvelle loi prévoit de plus que **ce nombre d'heures sera fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de représentants dans l'entreprise**, alors qu'auparavant ce nombre était de 20h maximum par mois pour chaque élu titulaire, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement. Le décret n'étant pas encore paru, on ne sait pas dans quel sens joueront ces critères. Soit plus il y aura de représentants, plus le nombre d'heures de délégation sera faible. Cela serait parfaitement aberrant puisqu'aujourd'hui plus les entreprises ont un effectif important, plus le nombre de représentants est faible proportionnellement au nombre de salariés. Les élus auraient donc besoin au contraire d'heures de délégation plus nombreuses. Soit le décret prévoira un nombre d'heure plus important à mesure que la taille de l'entreprise augmente.

Les heures de délégation non prises dans le mois peuvent désormais se cumuler (dans la limite de douze mois).

De plus, les titulaires de la **DUP pourront « donner » chaque mois leurs heures à un autre titulaire** ou suppléant. Mais cette mutualisation ne peut conduire un membre de la

délégation à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont bénéficie un membre titulaire.

La loi prévoit qu'un accord collectif (conclu avec les mêmes organisations syndicales que celles qui peuvent être invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral) peut comporter des dispositions plus favorables en matière de nombre de représentants. Un accord collectif classique peut augmenter le nombre d'heure de délégation.

- **Les entreprises à établissements distincts**

La nouvelle loi prévoit que lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements distincts, une DUP est mise en place au sein de **chaque établissement distinct au sens de l'établissement « comité d'établissement »**, c'est-à-dire un seuil de 50 salariés (pour les établissements distincts au sens des délégués du personnel, le seuil est de 11 salariés). Les DUP sont donc mises en places dans les établissements où il y avait (ou aurait pu avoir) un comité d'établissement. Il semble que cette disposition de la loi entérine une jurisprudence de la Cour de cassation qui considère que la DUP doit être mise en place au niveau des établissements distincts au sens de « comité d'établissement », et non au sens des « délégués du personnel ». **Les IRP sont par conséquent centralisés.**

Possibilité d'IRP unique par accord collectif dans les entreprises d'au moins 300 salariés (article 14)

- **Le principe de « l'instance unique »**

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, possibilité de prévoir une fusion des institutions représentatives du personnel (IRP) par accord majoritaire (signature par le ou les syndicats ayant recueilli au moins 50% des voix) d'entreprise, ou en l'absence d'accord d'entreprise, par un ou des accords d'établissement. Possibilité de fusion également dans les unités économiques et sociales (UES).

La loi parle d' « **instance unique** » sans que l'on sache pourquoi le terme d'institution représentative du personnel disparait.

Fusion « à la carte » : DP+CE+CHSCT ou DP+CHSCT ou DP+CE ou CE+CHSCT. Possibilité de prévoir des regroupements différents selon les différents établissements. Pour une loi dont l'objectif prétendu est la simplification du droit, cela semble extrêmement paradoxal…

Maintien des prérogatives existantes de chaque IRP.

Maintien des représentants syndicaux au CE lorsque les réunions portent sur les attributions dévolues au CE.

- **Les modalités de fonctionnement de « l'instance unique » prévues par accord collectif**

C'est l'accord collectif fusionnant les IRP qui fixe le nombre de représentants du personnel, avec un plancher fixé par décret en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement.

C'est l'accord qui fixe le nombre d'heures de délégation, qui ne peut être inférieur à un seuil fixé par décret en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et des compétences de l'IRP (alors que ce type de seuil est fixé par la loi en cas d'IRP distinctes), et le nombre de jours de formation (avec un minimum fixé par décret, alors qu'il est fixé par la loi en cas d'IRP distinctes).

En l'absence de précisions de l'accord sur ces sujets, les règles relatives au nombre de représentants, de jours de formation et d'heures de délégation sont déterminées par décret.

C'est l'accord qui prévoit le nombre de réunions, qui ne peut être inférieur à une tous les deux mois, avec au moins 4 réunions par an consacrées en tout ou partie aux problématiques HSCT. Aujourd'hui pour comparaison il y a une réunion mensuelle DP + une réunion tous les deux mois CE (une mensuelle pour les entreprises de 150 et plus) + une réunion au moins trimestrielle CHSCT (+ toutes les réunions extraordinaires pour danger grave et imminent etc.).

C'est encore l'accord qui fixe les modalités selon lesquelles l'ordre du jour est établi et communiqué aux représentants du personnel. Il n'y a donc aucune garantie que l'ordre du jour soit établi conjointement avec le secrétaire de l'instance, ni qu'il soit communiqué dans des délais raisonnables.

L'accord fixe également le rôle respectif des membres titulaires et des membres suppléants. Ainsi, il est possible de prévoir que les membres suppléants n'assistent plus aux réunions de l'instance.

Lorsque l'instance unique inclut le CHSCT, une commission reprenant par délégation tout ou partie des attributions reconnues au CHSCT peut être créée. Elle n'est donc même pas obligatoire. C'est un coup décisif porté au CHSCT, qui cesse d'être autonome. Cette disposition est une belle victoire patronale car cela fait longtemps que les employeurs luttent pour éviter que les CHSCT mènent des enquêtes révélant leurs manquements ou fassent suspendre en justice leurs projets pour atteinte à la santé des salariés.

Les commissions économiques, formation, logement et égalité professionnelle ne sont plus obligatoires. En revanche, la commission des marchés qui sert à établir des critères pour les achats effectués par les CE reste, elle, obligatoire…

Toutes les autres règles de fonctionnement sont celles prévues par le Code du travail relatives au comité d'entreprise dès lors que « l'instance unique » inclut le CE. Ce sont celles relatives au CHSCT dans les autres cas. Ici encore la simplification n'est pas de mise : comment peut-on appliquer les règles de fonctionnement du CE lorsque ce sont les attributions du DP ou du CHSCT qui sont en jeu ?

Rien n'est indiqué dans la loi à propos du budget. Est-ce que cela signifie que les budgets restent tels qu'ils le sont aujourd'hui ? Ou, si l'on en croit le paragraphe ci-dessus, lorsque le CE est inclus dans l'instance unique, le CHSCT perd-il son financement pris directement sur le budget de l'entreprise ?

La loi n'indique pas à quel niveau doit se créer « l'instance unique ». Il parait cependant évident que « l'instance » créée va être mise en place aux niveaux les plus hauts : par exemple si « l'instance » fusionne DP et CE, elle sera créée au niveau des établissements au

sens des CE. Cela signifie que le nombre d'élus va dramatiquement chuter, non seulement parce que les décrets vont prévoir des planchers faibles, mais aussi parce qu'il est évident que les employeurs profiteront de l'élévation du niveau de mise en place de l'IRP pour faire disparaitre un nombre important d'élus qui étaient jusqu'alors DP dans les « petits » établissements au sens DP. **Cette loi favorise donc le patronat des grandes entreprises à multi-établissements, notamment celles à forte dispersion géographique. Par accord collectif conclu par des syndicats, les élus du personnel de proximité peuvent donc disparaitre au profit d'une négociation et d'un « dialogue social » au sommet.**

Le Medef a donc atteint en partie son objectif : fusionner, que ce soit par le biais de la DUP ou de « l'instance unique », les institutions représentatives du personnel, afin de pouvoir diminuer le nombre d'élus dans l'entreprise, et **permettre une confusion totale des différentes missions des IRP, avec le risque certain qu'aucune ne soit au final correctement exercée.**

Avec la fusion en une « instance unique », **le CHSCT perd sa personnalité morale qui lui permettait d'agir en justice de son propre chef**, afin par exemple de faire suspendre les projets patronaux portant atteinte à la santé des salariés. Il perd aussi la possibilité de mener des enquêtes pour danger grave et imminent sur la base d'une décision qui lui était propre (c'est « l'instance unique » dans son ensemble et non le CHSCT seul qui peut désormais prendre ce type de décision). **Les discussions sur les aspects économiques des projets patronaux prendront de plus systématiquement le pas sur les aspects CHSCT de ces mêmes projets, et cela est valable également pour la DUP.**

Les DP, quant à eux, sont condamnés à une disparition pure et simple, que ce soit par le biais de la DUP ou de « l'instance unique », car leur mission de proximité sera noyée dans une IRP très centralisée.

Articulation des informations-consultations : un seul avis centralisé (article 15)

D'autres dispositions de la loi dialogue social vont dans le sens d'une centralisation des IRP. Ce n'est pas le patronat des entreprises à établissements multiples qui profite de cette centralisation mais également celui des entreprises qui appartiennent à des groupes.

Restriction de l'information-consultation des comités d'établissement : aujourd'hui le comité central d'entreprise (CCE) est consulté dès lors que le projet patronal excède les limites des pouvoirs des chefs d'établissement, et les comités d'établissement sont eux aussi consultés. La nouvelle loi prévoit que **les CE ne seront plus consultés (seul le CCE le sera) lorsque le projet patronal est mis en œuvre de manière uniforme sur tous les établissements**. Par conséquent, les comités d'établissement ne seraient consultés que sur les déclinaisons, si elles sont spécifiques à l'établissement, du projet patronal. Or, un projet uniformément appliqué dans toute l'entreprise peut très bien avoir des effets différents suivant les établissements concernés. Cette disposition est donc un non-sens pratique.

Jusqu'alors, l'instance temporaire de coordination des CHSCT pouvait rendre un avis de manière facultative. La nouvelle loi prévoit qu'elle rende obligatoirement un avis sur les sujets pour lesquelles elle est mise en place (aménagement important, introduction de nouvelles technologies…). De la même manière que pour les CCE et CE, **les CHSCT locaux ne**

seraient plus consultés que sur les adaptations du projet patronal spécifiques à leur établissement.

Enfin, la nouvelle loi précise qu'**un accord de groupe peut prévoir que la consultation sur les orientations stratégiques s'effectue au niveau du comité de groupe**. **Les comités d'entreprises du groupe ne sont quant à eux plus consultés que sur les conséquences des orientations stratégiques**, comme s'il était possible de discuter des conséquences sans discuter du projet lui-même et vice versa.

La consultation est donc « saucissonnée » en plusieurs morceaux, lui faisant perdre sa cohérence. De plus, les IRP ne sont plus consultés en amont des décisions, en temps utile, mais en aval, sur les adaptations et conséquences de projets déjà ficelés.

Enfin, la loi de sécurisation de l'emploi de 2013 avait « oublié » d'enserrer le rendu de l'avis du CCE dans des délais préfix. C'est désormais chose faite avec la loi dialogue social.

Fin de la consultation du comité d'entreprise sur les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation (article 18)

La loi introduit, d'une part, la fin de l'obligation de consultation du comité d'entreprise sur les projets d'accords collectifs.
Cette disposition prend manifestement le contre-pied d'une jurisprudence établie selon laquelle la conclusion d'un accord collectif constitue une « décision conjointe » de l'employeur et des syndicats. Par conséquent, l'employeur doit consulter le CE, au plus tard avant la conclusion de l'accord.

D'autre part, la loi sur le dialogue social supprime cette obligation de consultation pour les employeurs désirant réviser ou dénoncer un accord. Auparavant, une telle consultation était obligatoire : si elle n'était pas effectuée, l'acte était rendu inopérant.

La loi supprime cette obligation afin de réduire le contrôle des instances élues sur les négociations collectives. Pourtant les IRP peuvent être un contre-pouvoir utile à des syndicats trop conciliants. Et l'employeur a par ailleurs une obligation légale de fournir toutes les informations utiles au CE pour qu'il puisse rendre un avis éclairé, alors que cette obligation n'existe pas envers les délégués syndicaux. Enfin, les CE disposent tout au long de l'année d'informations, notamment économiques, dont ne disposent pas nécessairement les syndicats, pour venir éclairer les négociations.

CHSCT : des délais préfix et un mandat calqué sur le CE (article 16)

La loi de sécurisation de l'emploi de 2013 avait « oublié » d'insérer les avis du CHSCT et de l'instance de coordination dans des délais préfix, comme elle l'avait fait pour les CE. C'est désormais chose faite. Ces délais sont déterminés par accord collectif classique (signature d'un ou plusieurs syndicats ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles), ou en l'absence de délégué syndical, par un accord avec le CHSCT ou l'instance de coordination, et en l'absence d'accord par un décret. Ces délais ne

peuvent être inférieurs à 15 jours. **A l'expiration des délais : l'absence d'avis vaut avis négatif.**

Alignement de la durée du mandat CHSCT sur celui du CE. Sous couvert d'une prétendue logique d'harmonisation, cette disposition permet surtout encore une fois de faire perdre la spécificité de chaque IRP, élues et désignées toutes en même temps.

Le CHSCT doit désormais se doter d'un règlement intérieur.

Petite avancée : L'employeur ou son représentant ne doit pas participer au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel. Ceci étant, cette disposition ne fait que codifier une jurisprudence déjà existante.

Pour rappel, aujourd'hui seuls les établissements (et non les entreprises) d'au moins 50 salariés doivent mettre en place un CHSCT. Rare point positif de la nouvelle loi : désormais **les entreprises d'au moins 50 salariés mais qui ont quelques établissements de moins de 50 salariés devront rattacher l'ensemble de leurs salariés à un de leurs CHSCT d'établissement.** De plus, les entreprises d'au moins 50 salariés, mais qui n'ont aucun établissement de 50 salariés ou plus devront tout de même mettre en place un CHSCT sur un de leurs établissements et devront y rattacher l'ensemble de leurs salariés.

La création d'un CE rendue plus difficile, sa suppression facilitée (article 22)

Jusqu'alors, la mise en place d'un CE était obligatoire si l'effectif de l'entreprise atteignait ou dépassait le seuil de 50 salarié-e-s « pendant douze mois, **consécutifs ou non**, **au cours des trois années précédentes** ». Avec la nouvelle loi, cela devient : « **pendant les douze derniers mois** » et selon « des conditions déterminées par (un futur) décret ». L'effectif doit donc être atteint durant douze mois consécutifs. **Cette nouvelle disposition vient donc récompenser les manœuvres patronales de recours massif aux contrats précaires, qui font chuter les effectifs des entreprises.**

Jusqu'alors, l'employeur pouvait supprimer un CE :
= > soit par un accord unanime avec toutes les organisations syndicales représentatives ;
= > soit après autorisation administrative, « en cas de réduction importante et durable du personnel ramenant l'effectif au-dessous de cinquante salariés ».

La nouvelle règle supprime la nécessité d'une autorisation administrative ou d'un accord collectif unanime. **L'employeur peut unilatéralement et automatiquement supprimer le CE dès lors que « l'effectif de 50 salariés n'a pas été atteint pendant 24 mois, consécutifs ou non », au cours des trois années précédant la date de renouvellement du CE.**

Les nouvelles règles rendent donc plus difficiles la création d'un CE, mais facilitent sa suppression.

Fonctionnement des IRP : réunion commune, relèvements de seuils, visioconférence

- **Possibilité de mettre en œuvre des réunions communes des IRP (article 17)**

La volonté de fusionner les IRP se retrouve également dans la possibilité pour l'employeur de faire des réunions communes des IRP (même hors cas de DUP et de fusion par accord collectif) lorsque l'info-consultation porte sur le même projet. Les avis doivent cependant être distincts.

- **Relèvement des seuils d'effectif relatifs au CE (article 13)**

Le seuil d'effectifs à partir duquel le rythme mensuel pour réunir le CE est obligatoire est relevé de 150 à 300 salariés, entreprises pour lesquelles on passerait donc à une réunion tous les deux mois.
Par ailleurs, le franchissement du seuil de 300 salariés engendre pour l'employeur de nouvelles obligations d'information. La loi dialogue social prévoit que **l'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement à ses nouvelles obligations d'information.**

Relèvement du seuil pour la mise en place obligatoire d'une « commission de formation » du CE : on passe de 200 à 300 salariés.
Relèvement du seuil pour la mise en place obligatoire d'une « commission de l'égalité professionnelle » du CE : on passe de 200 à 300 salariés.

- **Délai d'établissement du procès-verbal de réunion (article 17)**

Le secrétaire du CE a désormais un délai pour établir le PV des réunions. Ce délai est fixé par un accord ou en l'absence d'un tel accord, par décret. L'employeur doit répondre à la réunion suivante aux propositions qui lui ont été soumises dans le PV. On ne connait pas vraiment la sanction du non-respect de ce délai. Peut-être l'employeur n'est-il plus tenu de répondre aux propositions.

- **Possibilité de visioconférence par décision unilatérale de l'employeur (article 17)**

L'employeur peut, dans la limite de trois réunions par année civile, imposer que les réunions du comité d'entreprise se tiennent par visioconférence. Au-delà, l'employeur devra conclure un accord avec le CE. Evidemment les visioconférences posent problème lorsque le vote doit se dérouler à bulletin secret. C'est pourquoi la loi prévoit qu'un décret déterminera les conditions dans lesquelles le comité peut procéder à un vote à bulletin secret. Or, à l'instar du vote électronique des élections professionnelles, comment les élus pourront-ils contrôler la sincérité du vote par outil informatique ?

Une visioconférence ne pourra être mise en œuvre par décision unilatérale de l'employeur que pour les réunions communes des trois IRP, les réunions du CHSCT, du comité central d'entreprise, du comité de groupe, du comité d'entreprise européen et du comité de la société européenne, toujours dans la limite de 3 réunions par année civile. Cette limite de trois réunions est un non-sens absolu puisque la plupart de ces IRP tiennent moins de trois réunions par année civile, ce qui implique que l'employeur pourra systématiquement recourir à la visioconférence de manière unilatérale. **Ces vidéoconférences évitent non seulement à l'employeur les coûts de déplacements, mais surtout elles isolent les élus en les empêchant de se rencontrer physiquement, pour échanger, se concerter, faire des réunions préparatoires etc.**

Un accord collectif pour encadrer les droits du CE (article 18)

Jusqu'ici, les délais laissés au CE pour rendre ses avis sont définis par un accord conclu entre la majorité des membres du CE et l'employeur. Désormais, **le soin de fixer ces délais est renvoyé à un accord collectif** conclu avec un ou plusieurs syndicats. Ce n'est qu'en l'absence de délégué syndical que l'employeur pourra conclure un accord avec les membres du CE.

Ce même accord d'entreprise peut également définir :

- Les modalités des consultations récurrentes du CE,
- **La liste et le contenu des informations récurrentes** à l'exception des documents comptables et les données comparées sur la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise,
- **Le nombre de réunions annuelles** du comité, qui ne peut être inférieur à six.

Encore une fois, la hiérarchie des normes et le principe de faveur sont mis à mal, le contenu des règles protectrices du droit du travail est renvoyé à la négociation d'entreprise

Les thèmes d'information-consultation du CE regroupés selon trois axes thématiques (article 18)

A compter du 1er janvier 2016, les informations et consultations du CE seront regroupées suivant trois axes thématiques qui feront l'objet d'une consultation chaque année :

- ⇨ **« Les orientations stratégiques de l'entreprise »** et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cela inclut également la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les orientations de la formation professionnelle.
- ⇨ **« La situation économique et financière de l'entreprise »** qui inclut également la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche, et l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi.
- ⇨ **« La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi »** qui regroupe l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.

La loi regroupe donc les thèmes d'information et consultation. Il semble possible de prévoir une seule réunion sur chaque axe thématique. On se demande comment pourront être traités autant de sujets divers en une seule réunion. La CGT avait entre autre demandé à ce que le thème de l'égalité professionnelle fasse l'objet d'une consultation à part. Nous

n'avons pas eu gain de cause sur cette question qui risque d'être « noyée » au milieu d'autres thèmes.

La loi fait disparaître des précisions utiles que comportait la législation jusqu'ici. Ainsi, à l'avenir, la consultation du CE englobera bien « l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi » (CICE). Mais jusqu'ici, la loi précisait qu'en cas d'utilisation du CICE non conforme au code général des impôts, le CE pouvait demander des explications à l'employeur et élaborer un rapport spécifique (transmis aux organes dirigeants de l'entreprise). Ces précisions disparaissent : la nouvelle loi prévoit seulement que « l'avis » du CE sur l'utilisation du CICE sera transmis aux organes dirigeants de l'entreprise.

De même, la loi fait disparaitre le décret qui précisait tous les éléments qui devaient être inclus dans le rapport de situation comparée femmes-hommes.

Le bilan social qui existe dans les entreprises de 300 salariés et plus est maintenu.

Tout ceci aura aussi **un impact sur les expertises** : les droits à expertise ne sont pas affectés en tant que tel, mais au lieu d'avoir dans certains cas trois expertises distinctes par an (une sur les comptes annuels, et deux sur les documents de gestion prévisionnelle), il n'y aura plus **qu'une seule « grande expertise »** sur la situation économique et financière de l'entreprise, enserrée dans des délais restreints : plus d'informations à traiter dans un temps plus court…

Elargissement de la négociation avec les salariés élus (Article 21)

Actuellement, il est prévu la possibilité pour l'employeur de négocier (en absence de délégués syndicaux) avec des élus « dans les entreprises de moins de 200 salariés ».

La loi sur le dialogue social supprime ce seuil. Par conséquent, même dans des entreprises plus grandes, en l'absence de délégués syndicaux, l'employeur pourra se tourner vers les élus (y compris non syndiqués, élus au deuxième tour) pour négocier.

La loi prévoit que des « élus mandatés » par une ou des organisations syndicales pourront négocier sur tous les sujets, sans restriction. Suppression de la nécessité de faire valider ces accords par une commission paritaire de branche. Mais **validation obligatoire par référendum.**

A défaut d'élus mandatés, **l'employeur pourra également négocier avec les élus (CE, DUP, IRP fusionnée, à défaut DP) non mandatés par une organisation syndicale.** Mais la liste des sujets de négociation est plus restreinte : ces élus peuvent négocier à chaque fois que la loi soumet une mesure de l'employeur à la condition de conclure un accord collectif. Les élus signataires devront alors représenter la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles + approbation nécessaire de la commission paritaire de branche.

Elargissement de la négociation avec des salariés mandatés (article 21)

Jusqu'ici, l'employeur pouvait négocier avec des salariés mandatés (n'étant ni délégué syndical, ni élu) à condition qu'il n'existe ni DS, ni élus dans l'entreprise.

Désormais, la nouvelle loi prévoit qu'il suffira que les élus n'aient pas « manifesté » le « souhait de négocier ».

Par ailleurs, **la loi ouvre la possibilité de négocier avec des salariés mandatés dans les entreprises de moins de 11 salariés !**

Modalités de révision, dénonciation et renouvellement des accords conclus par des élus ou des salariés mandatés renvoyés à un décret (article 21)

Jusqu'ici, en cas de conclusion d'un accord collectif avec des élus ou avec des salariés mandatés, l'accord pouvait être renouvelé, révisé ou dénoncé selon les mêmes modalités définies par la loi.

A l'avenir, les modalités de révision, dénonciation ou renouvellement seront définies par un futur décret, et non plus par la loi. Nous ne connaissons pas encore le contenu du futur décret…
Le flou règne donc sur ces (futures) modalités.

Changement des rythmes de négociation (entrée en vigueur 1er janvier 2016) (article 18)

Auparavant, il existait, d'une part une négociation annuelle obligatoire (NAO) sur cinq grands thèmes :

- les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise,
- les salaires effectifs,
- la durée effective du travail et l'organisation du temps de travail,
- la protection sociale complémentaire des salariés,
- l'intéressement et la participation à l'épargne salariale et
- les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

D'autre part, il existait une négociation triennale obligatoire concernant la gestion prévisionnelle des emplois et la mobilité interne.

Désormais, dans les entreprises qui comportent des organisations syndicales représentatives, doivent avoir lieu :

- **Une fois par an**, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

- **Une fois par an**, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. **Cela va donc « noyer » la négociation égalité professionnelle dans le vaste thème de la qualité de vie au travail.**
- **Une fois tous les trois ans** (dans les entreprises de 300 salariés et plus), une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Par la suite, si l'employeur n'engage pas la négociation dans un certain délai après la tenue des dernières négociations, la négociation s'engagera à la demande d'une organisation syndicale représentative. Ces délais correspondent à :

- douze mois après la précédente négociation pour chacune des deux négociations annuelles,
- trente-six mois après la précédente négociation pour la négociation triennale.

Possibilité d'adapter par accord la périodicité des négociations et la répartition des thèmes négociés (article 18)

Il est ajouté que la périodicité des négociations peut être modifiée pour tout ou partie des thèmes, par un accord d'entreprise **ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés** en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles. Il faut également que l'entreprise satisfasse les obligations d'accord ou de plan d'action sur l'égalité professionnelle.

Cette adaptation par voie d'accord est limitée à :

- **3 ans** pour les **deux négociations annuelles**,
- **5 ans** pour la **négociation triennale**.

Il faut noter que même s'il existe un accord d'adaptation concernant la périodicité de la négociation sur les salaires effectifs, l'un des syndicats signataires peut demander l'ouverture de la négociation sur ce thème. L'employeur est alors tenu d'y répondre sans délai.

En outre, l'accord peut également **adapter le nombre de négociations** dans l'entreprise ou prévoir une **répartition différente des thèmes de négociation**. La seule condition est qu'aucun des thèmes obligatoires ne soit supprimé.

3 GRANDS THEMES DE NEGOCIATION			
	Négociation annuelle	**Négociation triennale ou quinquennale**	
	Négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.	**Négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail**	**Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels**
Thèmes à négocier obligatoirement	• Salaires effectifs • Durée effective et organisation du temps de travail (notamment mise en place du travail à temps partiel) • Suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.	• Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle • Objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes • Lutte contre les discriminations en matière de recrutement, d'emploi et de formation • Insertion et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés • Prévoyance • Exercice du droit d'expression directe et collective des salariés	• Mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences • Conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise (le cas échéant) • Grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle et objectifs du plan de formation • Perspectives de recours aux différents contrats de travail ainsi que moyens mis en œuvre pour éviter le recours aux contrats précaires • Conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise • Déroulement de carrière des salariés
Thèmes à négocier dans certains cas particuliers	L'intéressement, la participation et l'épargne salariale (à défaut d'accord d'entreprise ou de branche sur la mise en place d'un dispositif correspondant à ce thème)	Possibilité de négocier sur la prévention de la pénibilité.	Négociation facultative sur : • Contrat de génération • Modalités dérogatoires d'information et consultation du CE (cas où l'employeur envisage le licenciement économique d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours) • Qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques • Modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et compétences
Modalités concernant la négociation	Négociation qui peut avoir lieu soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de chaque établissement **ou groupe d'établissements distincts.**		

Valorisation des parcours des salariés mandatés

Auparavant, il était interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance syndicale d'un salarié pour les mesures relatives au recrutement, formation professionnelle, avancement, rémunération… Et la loi renvoyait à la conclusion d'un accord d'entreprise pour déterminer les mesures permettant de prendre en compte l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice des mandats (article L2141-5 du Code du travail).

- **Une possibilité d'entretien avec l'employeur en début de mandat (article 4)**

A la demande du salarié titulaire d'un mandat, celui-ci peut désormais bénéficier d'un entretien individuel avec son employeur pour évoquer les modalités pratiques de l'exercice de son mandat et la conciliation avec son activité professionnelle. Il pourra, s'il en fait la demande, se faire accompagner par un autre salarié de l'entreprise qu'il aura choisi.

- **Précisions concernant l'entretien de fin de mandat (article 4)**

Les titulaires de mandats syndicaux doivent actuellement se voir proposer un entretien avec leur employeur consacré à leurs perspectives d'évolution professionnelle, selon l'article L6315-1 I du Code du travail.

La loi sur le dialogue social ajoute que les représentants du personnel et **représentants syndicaux sortants**, dont les heures de délégation constituaient plus de 30% de la durée de temps de travail inscrite dans leur contrat (ou à défaut, de la durée applicable dans l'établissement) doivent, à l'occasion de cet entretien professionnel, faire le point avec leur employeur sur les compétences acquises au cours du mandat et décider des modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Cette disposition ne concernera que les entreprises de taille significative, puisque sur un temps plein de 35 heures, 30% du temps représente plus de 40 heures de délégation par mois ! Un représentant du personnel ou un représentant syndical qui est en deçà de ce seuil mais qui a effectué plusieurs mandats successifs, développe également ses compétences. Mais la loi ne lui permet pas de les valoriser.

En outre, les compétences acquises au cours du mandat devraient être valorisées y compris en cours de mandat et pas **uniquement pour les sortants**. Un représentant du personnel ou un représentant syndical peut exercer son mandat pendant de longues années son évolution de carrière nécessite d'être continue pour ne pas être discriminatoire.

Par ailleurs, la loi prévoit (**article 5**) qu'une liste ministérielle de compétences correspondant à l'exercice d'un mandat sera établie, et que ces compétences feront l'objet d'une **certification** inscrite dans le code de l'éducation.

- **Une nouvelle garantie minimale d'évolution de la rémunération (article 6)**

La loi sur le dialogue social assure un plancher concernant l'évolution de la rémunération des représentants du personnel et des représentants syndicaux ayant un total de temps de délégation dépassant 30% de la durée de temps de travail fixée dans leur contrat (ou à défaut, de la durée applicable dans l'établissement).

Ceux-ci doivent bénéficier d'une augmentation au moins égale à l'évolution moyenne des rémunérations dont ont bénéficié les salariés **relevant de la même catégorie professionnelle**

et ayant une ancienneté comparable (à défaut de tels salariés, on compare avec l'évolution moyenne des rémunérations perçues dans l'entreprise).

Il s'agit là d'un plancher, il peut exister un accord d'entreprise ou de branche qui prévoit des dispositions plus favorables en matière d'évolution des parcours des salariés titulaires de mandats. Si c'est le cas, ces dispositions s'appliqueront.

La loi « confond » l'évolution de la rémunération et l'évolution de carrière, comparer des salariés étant dans la même catégorie professionnelle ne permet pas de résoudre de nombreux cas de discrimination. En effet, un représentant du personnel ou un représentant syndical reste souvent bloqué dans une catégorie professionnelle alors que des salariés ayant la même ancienneté ont pu accéder à un changement de catégorie professionnelle ou la grille de rémunération est supérieure. Concernant le seuil de 30% du temps de travail la même remarque que précédemment peut être faite.

Détachement de salariés auprès de syndicats (article 25)

Aujourd'hui, il est possible de mettre un salarié à disposition d'une organisation syndicale sous certaines conditions dont l'obtention de son accord. Les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont alors maintenues, et à la fin de cette mise à disposition, le salarié doit retrouver son emploi précédant ou un emploi similaire (article L.2135-7 du Code du travail).

La loi relative au dialogue social ajoute que **les éventuelles indemnités de fonction que l'organisation syndicale paye sont assimilées à des salaires. Les cotisations et charges afférentes doivent être donc acquittées par l'organisation syndicale.**

Généralisation du CDI intérimaire (article 56)

La loi sur le dialogue social inscrit dans le Code du travail le dispositif du CDI intérimaire, crée par accord de branche étendu entré en vigueur le 6 mars 2014.

Pour rappel, cet accord de branche (accord du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires) exonère la branche de l'intérim de la taxation visant certains contrats de moins de 3 mois sous condition essentiellement de la création d'un CDI intérimaire. Cet accord, ne prévoyant que 20 000 créations de CDI (seulement 4% des intérimaires) avait été désapprouvé par la CGT qui en avait refusé la signature (Voir notre communiqué du 12 juillet 2013 : http://www.cgt.fr/Accord-CDI-interimaire-au-benefice.html).

Le CDI intérimaire implique que les périodes dites « d'intermission », où le salarié n'exécute aucune mission sont assimilées à du temps de travail effectif et doivent être rémunérées. L'accord prévoie une rémunération minimum de l'intermission égale au SMIC pour les ouvriers et employés, le SMIC majoré de 15 % pour les techniciens et agents de maitrise et le SMIC majoré de 25% pour les cadres.

La loi sur le dialogue social décide d'expérimenter ce type de contrat jusqu'au 31 décembre 2018, en reprenant la plupart des dispositions de l'accord de branche initial. Cependant, il est inquiétant de noter que la loi retranscrit **uniquement l'existence d'une rémunération minimale basée sur le SMIC sans prévoir de majoration pour les techniciens et agents de maitrise et les cadres.**

Introduction des pathologies psychiques dans la liste des maladies professionnelles (article 27)

Un des points positifs de la loi sur le dialogue social est l'intégration au Code de la sécurité sociale des pathologies psychiques aux maladies professionnelles pouvant être reconnues. **Toutes les pathologies ayant pour cause directe l'exercice par le salarié de son activité professionnelle peuvent dorénavant potentiellement être reconnues comme des maladies professionnelles, y compris si elles sont d'ordre psychique uniquement.**

Par conséquent, la dépression ou encore le « *burn out* » ou « épuisement professionnel », défini par l'Organisation Mondiale de la Santé comme « un sentiment de fatigue intense, de perte de contrôle et d'incapacité à aboutir à des résultats concrets au travail », pourra valablement être reconnu comme une maladie professionnelle.

Maintien du salaire total ou partiel par l'employeur pour le salarié en formation économique, sociale ou syndicale (Article 25)

Le congé de formation économique et sociale et de formation syndicale devait auparavant être rémunéré par l'employeur dans les entreprises de 10 salariés et plus sur le 0,08 pour mille (article L3142-8 du Code du travail).

Or, pour rappel : depuis la loi n°2014-288 du 5 mars 2014, c'est le fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales qui finance la formation professionnelle des syndicats et des organisations patronales. Les entreprises participent au financement de ce fonds à hauteur de 0,016% de leur masse salariale.

La loi sur le dialogue social prévoit que le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total ou partiel par l'employeur de sa rémunération.

Le salarié doit tout d'abord donner son accord écrit pour bénéficier du maintien de son salaire pendant la durée de sa formation. Ensuite, l'organisation syndicale (union départementale, fédération ou confédération) doit écrire un courrier demandant le maintien de la rémunération par l'employeur en précisant le niveau de rémunération demandé. L'organisation joint obligatoirement au courrier l'accord écrit du salarié.

La rémunération sera totale ou partielle en fonction des accords collectifs existants dans l'entreprise et en fonction des conventions conclues entre l'employeur et l'organisation syndicale :

- S'il n'existe ni accord d'entreprise, ni convention conclue entre le syndicat et l'employeur, ce dernier doit verser **la totalité de la rémunération.** Le délai de ce remboursement est fixé par un décret du Conseil d'Etat qui n'est pas encore paru.
- S'il existe un accord collectif dans l'entreprise ou une convention organisation syndicale/employeur portant sur la prise en charge de tout ou partie du salaire, **la demande écrite du syndicat devra porter sur la différence entre le montant prévu par l'accord et la rémunération totale du salarié concerné.** Un tel accord devra prévoir le montant remboursé et le délai de remboursement.

Par la suite, l'organisation syndicale remboursera l'employeur la rémunération versée, à hauteur du montant décidé par une convention conclue entre eux. Cette convention devra également fixer le délai dans lequel ce remboursement sera effectué.

À défaut de convention, l'organisation syndicale ayant fait la demande devra rembourser la totalité du montant, dans un délai qui sera défini dans un décret à paraitre. En cas de non-remboursement, l'employeur pourra procéder à une retenue sur le salaire du bénéficiaire selon certaines conditions, qui seront précisées dans un décret à paraitre.

Représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les institutions représentatives du personnel (article 7, entrée en vigueur au 1er janvier 2017)

La loi introduit une obligation pour les listes aux élections professionnelles (délégués du personnel et comité d'entreprise, titulaires comme suppléants) de comporter une proportion de femmes et d'hommes qui reflète leur proportion parmi les salariés inscrits sur les listes électorales de chaque collège. De plus, les listes doivent être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe (il ne faut pas placer tous les candidats d'un même sexe en tête de la liste), jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Si cette règle n'aboutit pas à déterminer un nombre entier de candidats et de candidates à désigner, la loi prévoit des règles pour arrondir le chiffre obtenu :

- Si la décimale est supérieure ou égale à 5, on arrondit à l'entier supérieur
- Si la décimale est inférieure à 5, on arrondit à l'entier inférieur

Par exemple, si la liste électorale d'un collège comporte 45% de femmes et 55% d'hommes, une liste de 10 personnes devra comporter 4,5 femmes. La décimale est égale à 5, on arrondit donc à l'entier supérieur : la liste présentée devra comporter 5 femmes et 5 hommes.

L'employeur doit communiquer au personnel la proportion de femmes et d'hommes de chaque collège électoral.

Si le juge saisi de la régularité des élections constate le non-respect de ces règles, il pourra prononcer l'annulation de l'élection du ou des candidats du sexe surreprésenté. En outre, il pourra être procédé à l'annulation de l'élection du ou des candidats dont les noms sont mal placés au regard de l'exigence de listes alternatives. **Ces nouvelles dispositions sont très éloignées des réalités syndicales : la sévérité de ces exigences pourra conduire, en pratique, les organisations à présenter des listes carencées afin de ne pas risquer une annulation !**

Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux prud'hommes (article 8)

La loi prévoit également que chaque conseil prud'homal doit comporter un nombre égal de femmes et d'hommes, présentés alternativement.

Représentation équilibrée des femmes et des hommes au conseil d'administration (article 10)

Le Code de commerce prévoit actuellement dans son article L225-27-1 diverses modalités de désignation des administrateurs représentants les salariés au conseil d'administration. La loi sur le dialogue social ajoute une obligation de respect de la parité dans le cas **d'élections** de ces administrateurs. Dans le cas d'une **désignation**, si deux administrateurs doivent être désignés, il faut que soient désignés une femme et un homme.

Lutte contre les agissements sexistes (article 20)

La loi a introduit dans le Code du travail la notion 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». De tels agissements sont désormais prohibés par le Code du travail.

De tels agissements semblent englober des comportements larges ayant pour point commun une banalisation du sexisme sur le lieu de travail. Ces agissements peuvent consister par exemple à utiliser des termes sexistes à répétition dans le cadre du travail.

Suppression de la fiche individuelle d'exposition au risque

- **Suppression de la fiche individuelle d'exposition au risque (article 28)**

Actuellement, chaque salarié exposé à certains risques professionnels susceptibles d'avoir de graves conséquences sur sa santé fait l'objet d'une fiche établie par l'employeur, qui détaille les conditions de cette exposition au(x) risque(s). Cette fiche est transmise au médecin du travail, une copie étant remise au salarié lors de son départ de l'établissement, en cas d'arrêt de travail prolongé ou de déclaration de maladie professionnelle.

La loi sur le dialogue social supprime cette fiche au profit d'une déclaration dématérialisée de ces risques professionnels devant les caisses de retraite. Les risques en question sont ceux susceptibles de faire acquérir au salarié des droits au titre de son compte personnel de prévention de la pénibilité.

L'information du salarié se fait désormais par le biais de la caisse de retraite, qui précise, lors de l'établissement du relevé annuel des points au titre du compte de pénibilité, le(s) contrat(s) de travail ayant donné lieu à déclaration de risque(s).

Il doit être également mis en place par la caisse de retraite un service d'information sur internet qui permet au travailleur de connaitre le nombre de points qu'il a acquis et consommés au cours de l'année civile précédente, le nombre total de points inscrits sur son compte pénibilité et les utilisations possibles de ces points.

La suppression de cette fiche est un grave recul pour la santé des salariés. En effet, celle-ci permettait une traçabilité des expositions à des facteurs de risque tout au long de la carrière du salarié. En cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail cette fiche constituait une preuve pour le salarié de son exposition à des risques. Enfin elle était communiquée au médecin du travail, lui donnant ainsi des informations importantes sur les facteurs de risque auxquels était exposé le salarié.

- **Abaissement des seuils pour la cotisation additionnelle compte pénibilité (article 31)**

Une cotisation additionnelle alimentant le fonds chargé du financement des droits liés au compte pénibilité est due par les employeurs dont au moins un salarié est exposé à un facteur de pénibilité dans l'exercice de son travail. Cette cotisation correspondant à un taux fixé par décret, pouvant varier selon le nombre de facteurs de pénibilité auquel le salarié est confronté. La loi sur le dialogue social abaisse le taux minimal de cotisation :

	Actuellement	**Avec la loi sur le dialogue social**
Exposition à 1 facteur de pénibilité	Entre 0,3% et 0,8% de la masse salariale des salariés exposés à la pénibilité	Entre 0,1% et 0,8% de la masse salariale des salariés exposés à la pénibilité
Exposition à 2 facteurs de pénibilité ou plus simultanément	entre 0,6% et 1,6% de la masse salariale des salariés exposés à la pénibilité	Entre 0,2% et 1,6% de la masse salariale des salariés exposés à la pénibilité

Elargissement de l'obligation relative à l'instauration des administrateurs salariés (article 11)

- **Abaissement des seuils de déclenchement**

La loi sur le dialogue social modifie les seuils de déclenchement de l'obligation de mettre en place des représentants des salariés au conseil d'administration ou conseil de surveillance des entreprises. Ces seuils, qui étaient auparavant de cinq mille salariés dans les entreprises dont le siège social est situé en France, et dix mille dans celles dont le siège social est situé à l'étranger, sont désormais fixés ainsi :

- Au moins mille salariés permanents dans la société et ses filiales si le siège social est situé en France

- Au moins cinq mille salariés dans la société et ses filiales si le siège social est situé à l'étranger

- **Dérogation à l'obligation pour les sociétés holdings**

Il est en outre introduit une dérogation à cette obligation de mettre en place des administrateurs salariés pour les sociétés dites holding « dont l'activité principale est d'acquérir et de gérer des filiales et des participations ». Ainsi, si elle détient une ou plusieurs filiales qui remplissent déjà les conditions de seuil et se sont dotées de représentants des salariés, alors la holding ne sera pas soumise à l'obligation. Cette dérogation est incompréhensible dans la mesure où nombre de décisions sont précisément prises au niveau des holdings et non des filiales.

Cette dérogation est cependant écartée dans le cas où la société holding est soumise à l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise (donc dans le cas où elle compte 50 salariés et plus).

Modifications relatives à certains contrats de travail

	Avant la loi	**Après la loi**
Contrat à durée déterminée / Contrat de travail temporaire	Renouvelable une fois	Renouvelable deux fois **(article 55).** **Application immédiate aux contrats en cours**
Contrat d'apprentissage	Possibilité de rupture unilatérale (de la part de l'apprenti ou de l'employeur) du contrat jusqu'à deux mois après son début (sans distinction des périodes en entreprise ou en formation en CFA).	Possibilité de rupture unilatérale (de la part de l'apprenti ou de l'employeur) du contrat **jusqu'à la fin du 45e jour de formation pratique en entreprise** (45 jours consécutifs ou non) **(article 53).**
Contrat de travail saisonnier du salarié protégé	L'article L2421-8 du Code du travail impose à l'employeur qui embauche un salarié protégé en CDD de saisir l'inspection du travail une fois que le CDD arrive à son terme.	Cette obligation est supprimée dans le cas d'un salarié protégé embauché au titre d'un contrat de travail saisonnier, lorsque leur contrat est reconduit automatiquement pour la saison suivante **(article 49).**

Précision en ce qui concerne le renouvellement des CDD et CTT :

Cette disposition est applicable immédiatement « aux contrats en cours ».

Par conséquent, un employeur peut dès aujourd'hui proposer à un salarié deux renouvellements de son contrat, qu'il existe ou non une clause de renouvellement dans son contrat initial. La durée du CDD ou du CTT, renouvellement(s) compris ne doit cependant pas excéder les durées maximales prévues par la loi (9, 18 ou 24 mois selon les motifs de recours).

Cette disposition contribue à précariser les salariés, en favorisant des contrats plus courts, renouvelables.