

Intervention Alliance du Commerce

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

Jérôme DANIEL

Avocat Associé

Docteur en droit

(+33) 6 22 77 76 75

daniel@eunomie-avocats.fr



A : 6 rue Lincoln - 75008 Paris

W : www.eunomie-avocats.fr

T : (+33) 1 53 76 12 30

F : (+33) 1 53 76 13 31

Introduction

La loi travail est une **loi fourre-tout**.

Des thèmes divers et sans relation les uns avec les autres sont abordés:

- Recomposition des dispositions relatives à la durée du travail et aux congés autour du triptyque « ordre public », « ordre conventionnel », « ordre supplétif » ;

- « droit à la déconnexion »,
- Compte personnel d'activité,
- Motif du licenciement pour motif économique,
- Place et le rôle des médecins du travail
- Inaptitude
- Négociation collective

Même si cette loi a des allures de capharnaüm, elle est de nature non seulement à **simplifier** ou « **sécuriser** » certaines opérations mais à **susciter une nouvelle dynamique sociale** propre à **donner aux entreprises un peu de « flexibilité »**.

1. Des Progrès

➤ Dispositions spéciales aux entreprises de taille modeste

- Au nom de l'« appui aux entreprises », est **ouvert aux entreprises de moins de 300 salariés le droit d'obtenir une information « précise », délivrée dans un délai « raisonnable », auprès de l'Administration sur les « démarches » et les « procédures légales à suivre »** lorsqu'elles sont confrontées à « une situation de fait » qui pose la question de « l'application d'une disposition du droit du travail » ou des stipulations d'une convention ou d'un accord collectif qui leur est applicable. Sous réserve que la demande formulée ait été « précise et complète », le document porteur de la « prise de position » de l'Administration pourra, en cas de contentieux, être produit par l'entreprise « pour attester sa bonne foi » (**C. trav., art. L. 5143-1, al. 1 et 2**)
- Pour les entreprises de moins de 50 salariés, un accord de branche étendu peut comporter des « stipulations spécifiques », relatives à l'ensemble des négociations, obligatoires ou non, « prévues » par le Code du travail (C. trav., art. L. 2232-10-1, al. 2). Prétendre soumettre aux mêmes règles toutes les entreprises incluses dans le périmètre d'une branche, quelle que soit leur taille, n'a guère de sens.
- **L'adjonction aux accords de branche étendus, à destination des entreprises de moins de 50 salariés, d'accords-type**, offrant différents choix à l'employeur, dont ce dernier pourra unilatéralement décider la mise en oeuvre après en avoir seulement « informé » les délégués du personnel, s'il en a été élu dans l'entreprise, et les salariés (**C. trav., art. L. 2232-10-1**). Ces accords-type peuvent constituer un utile instrument d'adaptation des normes conventionnelles à la situation des entités visées.

1. Des Progrès

➤ Dispositions générales pour toutes les entreprises

Des exemples:

- **Le Licenciement pour motif économique.** – Modifications apportées à l'article L. 1233-3 du Code du travail, avec la précision selon laquelle une cause réelle et sérieuse de licenciement est en principe caractérisée, en raison de difficultés économiques, lorsqu'est constatée une « **baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires** » dès lors que la durée de cette baisse, révélée grâce à une comparaison avec le niveau d'activité enregistré au cours de la même période de l'année précédente, est au moins égale à :
 - 1 trimestre dans les entreprises de moins de 11 salariés ;
 - 2, consécutifs, dans celles d'au moins onze et de moins de 50 salariés ;
 - 3, consécutifs, dans celles d'au moins cinquante et de moins de 300 salariés ;
 - 4, consécutifs, dans celles d'au moins 300 salariés.
- **Expert du CHSCT.** – Fin de la jurisprudence laissant à la charge de l'employeur les honoraires de l'expert du CHSCT même en cas d'expertise jugée injustifiée.

Aux termes de la loi du 8 août 2016 :

- l'employeur qui entend contester la nécessité, l'étendue ou le délai de l'expertise, le choix de l'expert ou le montant prévisionnel de ses honoraires peut saisir le président du TGI statuant en la forme des référés ; cette saisine suspend la décision du CHSCT et les délais de consultation (**C. trav., art. L. 4614-13, al. 2**) ;
- si la décision du CHSCT est définitivement annulée, les sommes que l'expert aurait perçues doivent être remboursées à l'employeur (**C. trav., art. L. 4614-13, al. 3**).

1. Des Progrès

➤ Dispositions générales pour toutes les entreprises

Des exemples:

- **La négociation.** – la loi travail fixe les missions des branches:
 - définition des garanties applicables aux salariés relevant de leur périmètre ;
 - définition d'un « ordre public conventionnel » de branche déterminant notamment les thèmes sur lesquels les accords d'entreprise ne peuvent retenir des stipulations moins favorables que celles adoptées au « niveau supérieur » ;
 - régulation de la concurrence entre les entreprises relevant de leur empire.

- **L'interprétation des accords collectifs.** – La loi du 8 août 2016 impose la **rédaction d'un préambule** à l'ensemble des conventions et accords collectifs présentant « de manière succincte » leurs « objectifs » et leur « contenu » (**C. trav., art. L. 2222-3-3**).

- **Le devenir des accords :** La question du devenir des conventions et accords collectifs a fortement retenu l'attention des auteurs de la loi du 8 août 2016 qui a simplifié et ouverts les possibilités de révision, de dénonciation et de mise en cause.

2. Un pari

- **Nouvelle architecture du code du travail**- Refonte complète des titres du Code du travail consacrés à la durée du travail et à la répartition et l'aménagement des horaires ainsi qu'au CET et réécriture du titre consacré aux congés.

La réécriture se fait selon le **tryptique ordre public, ordre conventionnel, dispositions supplétives**.

- **Ordre public**: Un corps de règles qui doivent être respectées par tous et auxquelles nulle dérogation défavorable ne saurait être apportée par voie conventionnelle
- **Ordre conventionnel** : au-delà, le champ est laissé libre à la détermination, par accord collectif, des dispositions les mieux adaptées à la situation de l'entreprise

« L'ordre public professionnel » matérialise « l'identité de la branche » et a pour conséquence l'impossible dérogation par accord d'entreprise.

- **Dispositions supplétives**: Sont édictées des dispositions supplétives appelées à combler le vide laissé par l'absence de contrat collectif. Les partenaires sociaux vont-ils se saisir du deuxième volet du triptyque, relatif au champ de la négociation collective ?

- **Les nouvelles conditions de signature d'un accord collectif** – la validité d'un accord suppose désormais (ou supposera demain 1^{er} janvier 2017 ARTT : 1^{er} janvier 2019 pour le reste) sa signature par des organisations syndicales représentatives ayant obtenu plus de 50 % (et non plus au moins 30 %) des suffrages exprimés en faveur des OSR au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles organisées dans l'entreprise.

Si la « légitimité » des accords est renforcée, la réforme risque de réduire sensiblement le nombre d'accords. De plus, à supposer franchie la barre des 50 %, le risque existe par ailleurs que s'engage une autre bataille, judiciaire, les demandeurs pouvant notamment faire valoir que l'accord intervenu excède, en tout ou partie, le champ offert à la négociation collective en mordant sur les terres de l'ordre public dans un sens non favorable aux salariés.

CONTEXTE ET ENJEUX DE LA REFORME

CONTEXTE ET ENJEUX DE LA RÉFORME

- **Objectif : Donner plus de place à la négociation collective afin de renforcer la compétitivité de l'économie et développer l'emploi**
- **Cette réforme du droit du travail a été préparée depuis l'automne 2015 à la suite de la remise de différents rapports :**
 - **Rapport Combrexelle sur le dialogue social et l'emploi (Septembre 2015)**
 - **Rapport Mettling sur la « Transformation numérique et vie au travail » (septembre 2015)**
 - **Rapport Badinter – préconisations pour un nouveau code du travail (janvier 2016)**
 - **Rapport Cesaro – sur la dynamisation de la négociation collective (janvier 2016) Propositions pour le droit du renouvellement et de l'extinction des conventions et accords collectifs de travail**

CONTEXTE ET ENJEUX DE LA RÉFORME

- Une réforme qui s'inscrit dans le prolongement des précédentes réformes :
 - Lois Auroux de 1982 (instauration des NAO; possibilité, dans certains domaines, de conclure des accords dérogatoires à la loi)
 - Loi relative au dialogue social de 2004 (l'accord d'entreprise pourra déroger à l'accord de branche, sauf si l'accord de branche l'interdit explicitement)
 - Loi portant rénovation de la démocratie sociale de 2008 (réforme de la représentativité des syndicats - légitimité des acteurs)
 - Loi sur la sécurisation de l'emploi de 2013 (Accords de maintien de l'emploi, Compte personnel d'activité , PSE négociés par accord majoritaire)
 - Loi sur la formation professionnelle et la démocratie sociale de 2014 (réforme des critères de la représentativité patronale)
 - Loi sur le dialogue social et l'emploi de 2015 (exigence d'accords majoritaires : regroupement des IRP, instances conventionnelles de regroupement, modification de la périodicité des négociations)


UNE COMMISSION D'EXPERTS ET DE PRATICIENS DES RELATIONS SOCIALES EST INSTITUÉE AFIN DE PROPOSER AU GOUVERNEMENT UNE REFONDATION DE LA PARTIE LÉGISLATIVE DU CODE DU TRAVAIL

- Elle remettra ses travaux au Gouvernement dans un délai de **deux ans** à compter de la promulgation de la loi

UNE ARCHITECTURE EN TROIS NIVEAUX :

- Un socle: **l'ordre public** (garanties minimales accordées aux salariés)
- Une place centrale accordée à la **négociation collective** avec un élargissement de ses domaines de compétence et de son champ d'application (*avec une priorité donnée à l'accord collectif d'entreprise pour certaines parties du Code du travail*)
- Des **dispositions supplétives** applicables à défaut d'accord collectif, devant reprendre les règles de droit positif

VERS UNE REFONDATION DU CODE DU TRAVAIL



Cette nouvelle structure est d'ores et déjà mise en œuvre par la loi Travail en matière de durée du travail, de congés payés et de congés spécifiques. L'objectif de la réforme est de réécrire, à terme, chaque partie du Code du travail selon cette architecture.

DUREE DU TRAVAIL

LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 8 DE LA LOI

- Primauté de l'accord d'entreprise dans différents domaines :

- Heures supplémentaires

- Ordre public : une heure supplémentaire ouvre droit à **majoration salariale**
- Champ de la négociation collective : un accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, de branche prévoit le ou les taux de majoration des heures supplémentaires. Le taux ne peut **pas être inférieur à 10%** (**article L. 3121-33 nouveau**)
- Dispositions supplétives : majoration de 25% les 8 1ères heures supplémentaires et 50% les heures suivantes.

- Travail de nuit (articles L. 3122-15, L. 3122-17 et L. 3122-18 nouveaux)

- Primauté de l'accord d'entreprise dans 3 domaines:

- Mise en place du travail de nuit
- Dépassement de la durée quotidienne maximale
- Augmentation de la durée maximale hebdomadaire

- Repos quotidien (**articles L. 3131-2 nouveau**)

- Subsidiarité de l'accord de branche par rapport à l'accord d'entreprise pour déroger à la durée minimale de repos quotidien
- A défaut d'accord, un décret viendra définir les conditions dans lesquelles une dérogation est possible en cas de surcroît exceptionnel d'activité

LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 8 DE LA LOI

Primauté de l'accord d'entreprise dans d'autres domaines:

- fixer la rémunération des temps de restauration et de pause ;
- déterminer les contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage ;
- déterminer la contrepartie lorsque le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail dépasse le temps normal de trajet ;
- mettre en place des astreintes ;
- mettre en place des contrats de travail intermittents et définir les emplois permanents pouvant être pourvus par ce biais ;
- déroger à la durée maximale quotidienne de travail.

A noter: à défaut de précision dans la loi, les dispositions de l'article 8 entrent en vigueur le lendemain de sa publication au Journal officiel.

LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 8 DE LA LOI

• Durées maximales de travail

- La dérogation conventionnelle à la durée maximale **quotidienne** est soumise à conditions (*articles L.3121-18 et L. 3121-19 nouveaux*)

	AVANT	APRES
Dérogation par accord collectif à la durée quotidienne de travail de 10h	Sans restriction à condition que la durée ne dépasse pas 12h	Limitée à deux situations, toujours dans la limite de 12h: - accroissement d'activité; - motifs liés à l'organisation de l'entreprise

- Possibilité de prévoir un dépassement de la durée maximale **hebdomadaire** par accord d'entreprise (*articles L. 3121-23 et L. 3121-24 nouveaux*)

	AVANT	APRES
Dérogation possible à la durée maximale de 44h sur 12 semaines (dans la limite de 46h sur 12 semaines)	Par décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche	Par accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, par accord de branche Ou A défaut d'accord, autorisée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 8 DE LA LOI

■> Durée quotidienne maximale

La durée maximale quotidienne de travail reste fixée à 10 heures, mais la Loi prévoit la **possibilité d’y déroger** (C. trav. art. **L. 3121-18**) :

- sur autorisation de l’inspecteur du travail (ou en cas d’urgence, dans des conditions fixées par décret) ;
- ou par convention ou accord collectif d’entreprise ou d’établissement, ou, à défaut, par convention ou accord de branche, en cas d’activité accrue ou pour des motifs liés à l’organisation de l’entreprise, et dans la limite de 12 heures.

Auparavant, ces possibilités de dérogation existaient (**C. trav., art. L. 3121-34 et D. 3121-15 à D. 3121-19**), mais :

- l’accord de branche devait être un accord étendu;
- il n’y avait pas besoin de motiver le dépassement par l’accroissement de l’activité ou l’organisation de l’entreprise;
- l’accord d’entreprise ne primait pas sur l’accord de branche.

LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 8 DE LA LOI

■> Durées hebdomadaires maximales

Demeure la double limite de 48 heures / semaine et de 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives (**C. trav., art. L. 3121-20 et L. 3121-22 dans leur nouvelle rédaction**).

Mais la Loi facilite les possibilités d'y déroger par accord d'entreprise.

- Dépassement de la durée de 48 heures/semaine

Pas de changement: l'employeur peut toujours adresser une demande à l'inspection du travail pour dépasser, en cas de circonstances exceptionnelles, le plafond de 48 heures, dans la limite de 60 heures par semaine (Avis du CE ou, à défaut des DP) (C. trav., art. L. 3121-21 nouveau).

- Dépassement de la durée de 44 heures/12 semaines

La loi maintient la possibilité de dépasser la durée maximale de 44 heures sur 12 semaines par accord collectif, dans la limite de 46 heures en moyenne sur 12 semaines.

La loi accorde la primauté à l'accord d'entreprise.

La dérogation était jusqu'à présent soumise à la conclusion d'un accord de branche « validé » par décret. Désormais elle est **accessible par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement**, ou, à défaut, par convention ou accord de branche (C. trav., art. L. 3121-23 nouveau).

A défaut d'accord d'entreprise, la convention ou l'accord de branche n'a plus besoin d'être « validé » par décret.

A défaut d'accord collectif, **le dépassement de la durée maximale de 44 heures/12 semaines peut être autorisé par l'autorité administrative, dans la limite de 46 heures, après avis du CE ou, à défaut, des DP** (avis transmis à l'inspecteur du travail) (C. trav., art. L. 3121-24 et L. 3121-26 dans leur nouvelle rédaction).

LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 8 DE LA LOI

■> Temps de travail effectif :

Est d'ordre public la définition du travail effectif : **C. trav. L. 3121-1**

« La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles »

C. trav. L. 3121-1 *« Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article [L. 3121-1](#) sont réunis. »*

■> Temps de pause:

Est d'ordre public la règle selon laquelle toutes les 6 heures, le salarié a droit à au moins 20 minutes de pause.

Ces 20 minutes doivent être consécutives (C. trav. art. L. 3121-16 nouveau)

Possibilité de fixer un temps de pause supérieur par voie conventionnelle (C. trav. art. L. 3121-17)

Primauté est donnée à la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement sur la convention ou l'accord de branche.

LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 8 DE LA LOI

■> Temps d'habillage et de déshabillage:

Nécessite de prévoir des contreparties (en repos ou sous forme financière) par accord collectif ou, à défaut par contrat de travail.

C. trav. L. 3121-3

« Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière. »

Nouveauté :

Possibilité de prévoir l'assimilation des temps d'habillage/déshabillage à du temps de travail effectif par accord collectif ou contrat de travail (C. Trav. L. 3121-7 et L. 3121-8)

LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 8 DE LA LOI

■> Temps de déplacement :

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas considéré par la loi comme un temps de travail effectif (C. trav., art. L. 3121-4 modifié).

Nécessité d'une contrepartie (en repos ou sous forme financière), fixée par convention ou accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, de branche), lorsqu'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail (C. trav., art. L. 3121-7, al. 2 modifié).

Nouveauté : 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. trav., art. L. 3121-5 nouveau).

À défaut d'accord collectif, les contreparties demeurent fixées par l'employeur après consultation des IRP (C. trav., art. L. 3121-8, 3^o nouveau).

LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL

- **Définition de la notion d'astreinte** (Article L. 3121-9 nouveau)

AVANT	APRES
Période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur , avait 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	La loi n'exige plus que le salarié «demeure à son domicile ou à proximité de celui-ci». L'obligation de demeurer au domicile ou à proximité n'était plus un critère adapté notamment au regard des moyens modernes de communication. La Cour de cassation admet d'ores et déjà qu'un salarié était en astreinte dès lors qu'il était tenu de pouvoir être joint par téléphone en vue de répondre à un appel de l'employeur

Ancien: C. trav. art L3121-5 :

« Une période d'astreinte s'entend comme une 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

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif. »

Nouveau : C. trav. L3121-9 :

« Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif. »

LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL

- **Mise en place d'astreinte** (Articles L. 3121-11 et L. 3121-12 nouveaux)

Mise en place par voie conventionnelle avec désormais primauté de l'accord collectif d'entreprise sur l'accord de branche (caractère supplétif de ce dernier)

L'accord de branche n'a plus à être étendu

C. trav. L. 3121-11 nouveau:

« Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut mettre en place les astreintes. Cette convention ou cet accord fixe le mode d'organisation des astreintes, les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés concernés ainsi que la compensation sous forme financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu »

A défaut d'accord collectif, mode d'organisation et compensation des astreintes sont fixés par l'employeur après avis du CE, ou à défaut des DP et après information de l'IT.

Modalités d'information des salariés sont fixées par décret

LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL

- **Délai de prévenance en cas d'astreinte** (Articles L. 3121-11 et L. 3121-12 nouveaux)

AVANT	APRES
<p>La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance</p> <p>→ <u>Ordre public (impossibilité de déroger à ces dispositions par convention ou accord d'entreprise)</u></p>	<p><u>Ordre public</u> : les salariés sont informés de leur programmation individuelle de période d'astreinte dans un délai raisonnable.</p> <p><u>Champ de la négociation collective</u> : L'accord collectif fixe le mode d'organisation des astreintes, les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés concernés</p> <p><u>Dispositions supplétives</u> : A défaut de convention ou d'accord d'entreprise, les modalités d'information des salariés concernés sont fixées par décret en Conseil d'Etat et la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à leur connaissance 15 jours à l'avance sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance</p>

C. trav. L. 3121-12 :

« A défaut d'accord prévu à l'article L. 3121-11 :

1° Le mode d'organisation des astreintes et leur compensation sont fixés par l'employeur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, et après information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail ;

2° Les modalités d'information des salariés concernés sont fixées par décret en Conseil d'Etat et la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à leur connaissance quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins un jour franc à l'avance. »

LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 8 DE LA LOI

- Aménagement de la durée du travail sur 3 ans par accord collectif (Articles L. 3121-41 à L.3121-47 nouveaux)

« Un **accord d'entreprise ou d'établissement** ou, à défaut, un accord de branche **peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine. Il prévoit la période de référence, qui ne peut excéder 1 an ou, si un accord de branche l'autorise, 3 ans [...]** »

	AVANT	APRES
A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche	Aménagement par l'employeur de la durée du travail sur 4 semaines quelle que soit la taille de l'entreprise	Aménagement par l'employeur de la durée du travail sur : - 9 semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés; - 4 semaines pour les entreprises de 50 salariés et plus

- Sécurisation de l'ancien dispositif de modulation du temps de travail

LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 8 DE LA LOI

La mise en place d'horaires individualisés:

L'employeur conserve la possibilité de mettre en place, à la demande de salariés, un dispositif d'horaires individualisés permettant un report d'heures d'une semaine à l'autre.

Dans les entreprises avec IRP, l'employeur

- **n'a plus à en informer l'inspecteur du travail,**
- doit toujours obtenir l'aval du CE ou, à défaut, des DP.

En revanche, dans les entreprises sans IRP, l'autorisation de l'inspecteur du travail reste requise (**C. trav., art. L. 3121-48**). Le texte ne prévoit plus expressément que l'IT constate l'accord des salariés avant de donner son autorisation.

L'accord d'entreprise/établissement ou, à défaut, l'accord de branche, peut fixer les limites et modalités du report d'heures d'une semaine à l'autre dans le cadre d'un dispositif d'horaires individualisés (**C. trav., art. L. 3121-51 nouveau**).

À défaut d'accord collectif, limites et modalités du report d'heures sont déterminées par décret en Conseil d'État (**C. trav., art. L. 3121-52 nouveau**).

Le décret annoncé devrait reprendre le contenu de l'actuel article R. 3122-2 selon lequel le report d'heures d'une semaine à une autre ne peut excéder 3 heures et le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 10.

LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL

Les forfaits-jours (Articles L. 3121-53 et s. nouveaux)

MISE EN PLACE PAR ACCORD COLLECTIF

Le recours au forfait annuel en heures ou en jours reste subordonné à la conclusion :

- d'un **accord d'entreprise**, d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou un accord de branche (*C. trav., art. L. 3121-63 nouveau*) ;
- d'une **convention individuelle de forfait**, laquelle requiert l'accord du salarié (*C. trav., art. L. 3121-55 dans sa nouvelle rédaction*).

Cette convention, **écrite**, doit fixer le **nombre d'heures** ou de **jours** compris dans le forfait, précise l'article L. 3121-64, I, 5^o.

LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL

Les forfaits-jours (Articles L. 3121-53 et s. nouveaux)

CONTENU DES ACCORDS COLLECTIFS

Confirmation:

L'accord collectif instituant les forfaits annuels doit toujours prévoir (*C. trav., art. L. 3121-39 anc.*), déterminer :

- les **catégories de salariés** susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait ;
- le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait (dans la limite de 218 pour les forfaits-jours) ;
- les **caractéristiques** principales de ces conventions.

Position de la Cour de cassation:

L'accord collectif mettant en place les forfaits-jours doit comporter des dispositions suffisantes en matière de suivi de la charge de travail et d'amplitude des journées d'activité des salariés.

La convention individuelle conclue sur le fondement d'un accord collectif ne respectant pas ces exigences est nulle (*Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-71.107*).

LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL

Les forfaits-jours (Articles L. 3121-53 et s. nouveaux)

CONTENU DES ACCORDS COLLECTIFS

Exclusion:

L'article L. 3121-62 C. trav. précise que:

- « Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :
- 1° A la durée quotidienne maximale de travail effectif prévue à l'article [L. 3121-18](#) ;
 - 2° Aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles [L. 3121-20](#) et [L. 3121-22](#) ;
 - 3° A la durée légale hebdomadaire prévue à l'article [L. 3121-27](#). »

Disproportion:

« Lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause conventionnelle ou contractuelle contraire, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification. » (C. trav., art. L. 3121-61)

Précaution: Entretien charge de travail:

Avant la loi Travail, l'employeur devait organiser, avec chaque salarié en forfait-jours, un entretien annuel individuel portant sur sa charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale, ainsi que sur sa rémunération (C. trav., art. L. 3121-46 anc.).

Est d'ordre public l'obligation pour l'employeur de **s'assurer régulièrement** que la **charge de travail** du salarié est raisonnable et permet une bonne **répartition** dans le temps de son **travail**.

« L'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail. » (C. trav., art. L. 3121-60)

LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL

Les forfaits-jours (Articles L. 3121-53 et s. nouveaux)

CONTENU DES ACCORDS COLLECTIFS

Nouveautés:

Pour les forfaits-heures et jours

Les accords collectifs mettant en place des forfaits annuels en heures ou en jours doivent fixer (C. trav., art. L. 3121-64, I nouveau) :

- la **période de référence** du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs ;
- les conditions de prise en compte, pour la **rémunération** des salariés, des **absences** ainsi que des arrivées et départs en cours de période.

Pour les forfaits-jours

L'accord mettant en place les forfaits en jours détermine (C. trav., art. L. 3121-64, II nouveau) :

- les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la **déconnexion** ;
- les modalités d'**évaluation** et de suivi régulier, par l'employeur, de la **charge de travail** du salarié ;
- les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié **communiquent** périodiquement sur la **charge de travail**, sur l'articulation activité professionnelle/**vie personnelle**, sur sa rémunération et sur l'organisation du travail dans l'entreprise.

LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL

Les forfaits-jours (Articles L. 3121-53 et s. nouveaux)

CONTENU DES ACCORDS COLLECTIFS

L'accord peut fixer le **nombre maximal** de **jours travaillés** dans l'année lorsque le salarié **renonce** à une partie de ses **jours de repos**.

Ce nombre de jours doit être compatible avec les dispositions relatives aux repos quotidien et hebdomadaire, aux jours fériés chômés et avec celles relatives aux congés payés.

À défaut d'accord collectif, le nombre maximal de jours travaillés dans l'année en cas de renonciation, par le salarié, à des jours de repos, est de 235 jours (*C. trav., art. L. 3121-66 nouveau*).

Renonciation / rachat des jours de repos

Le salarié peut, en **accord** (écrit) avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une **majoration** de son salaire.

Ce dispositif est conditionné à la conclusion d'un **avenant** à la **convention de forfait** pour fixer le **taux** de la **majoration** applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %.

Cet avenant est **valable pour l'année** en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite (*C. trav., art. L. 3121-59 nouveau*).

LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL

Les forfaits-jours (Articles L. 3121-53 et s. nouveaux)

CONTENU DES ACCORDS COLLECTIFS

Nouveautés:

L'employeur peut unilatéralement **combler** les **carences** de l'accord collectif.

Clauses obligatoires avec possibilité de régularisation

Si l'accord ne fixe pas les **modalités d'évaluation**, de suivi de la **charge de travail**, et de **communication** entre l'employeur et le salarié, les conventions individuelles de forfait-jours peuvent être signées, sous réserve (*C. trav., art. L. 3121-65, l nouveau*) :

- d'établir un **document de contrôle** faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ;
- de **s'assurer** que la **charge de travail** est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
- d'organiser un **entretien annuel** avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, ainsi que sa rémunération.

A défaut d'accord collectif sur les modalités d'exercice du **droit à la déconnexion**, l'employeur doit les définir et les communiquer par tout moyen aux salariés concernés.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ces modalités sont conformes à la **charte sur l'utilisation des outils numériques** devant être mise en place unilatéralement à défaut d'accord collectif résultant de la négociation périodique à compter du 1^{er} janvier 2017.

LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL

Les forfaits-jours (Articles L. 3121-53 et s. nouveaux)

SECURISATION DES ACCORDS COLLECTIFS EXISTANTS

Sécuriser les accords collectifs en cours qui ne comportent **pas les nouvelles clauses obligatoires** :

– les nouvelles dispositions légales imposant, pour les forfaits-heures ou jours, que l'accord collectif détermine la **période de référence** et les **conditions de prise en compte pour la rémunération des absences ou arrivées ou départs en cours d'année** « *ne prévalent pas sur les conventions ou accords de branche ou accords d'entreprise ou d'établissement autorisant la conclusion de conventions de forfait annuel en heures ou en jours et conclus avant la publication de la loi* ».

– les conventions individuelles de forfait en jours conclues sur le fondement d'un accord collectif qui, à la date de publication de la loi, ne détermine pas les modalités de suivi, évaluation et communication périodique sur la **charge de travail** et de **droit à la déconnexion**, demeurent applicables, sous réserve que l'employeur respecte les dispositions supplétives : document de contrôle du nombre de jours travaillés, contrôle de la charge de travail du salarié, entretien annuel avec le salarié.

Sous ces mêmes conditions, cet accord peut servir de fondement à la conclusion de nouvelles conventions individuelles de forfait.

Ce dispositif de sécurisation n'a vocation à sécuriser l'accord collectif que par rapport aux nouvelles clauses exigées par la loi Travail.

Un accord qui omettrait les autres clauses obligatoires (plafond de jours ou catégories de salariés visés) resterait nul.

LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 8 ET 12 DE LA LOI

Les forfaits-jours (Articles L. 3121-53 et s. nouveaux)

Intégration de nouvelles clauses obligatoires dans les accords collectifs conclus postérieurement à la loi mettant en place les forfaits annuels en heures ou en jours

période de référence du forfait (12 mois consécutifs)

conditions de prise en compte pour la rémunération, des absences et des arrivées/départs en cours de période

modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail,

modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise

modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion

A défaut de stipulations conventionnelles relatives au suivi des salariés (dans les accords conclus antérieurement ou postérieurement à la loi) l'employeur peut conclure des conventions à condition de:

S'assurer, dans la pratique, du respect de la charge de travail et des temps de repos quotidien et hebdomadaire,

D'établir d'un document de contrôle sur le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ,

Organiser une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération

Définir les modalités d'exercice par le salarié de son droit à déconnexion et les communiquer aux salariés concernés

LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 8 DE LA LOI

- **Dispositions relatives au travail à temps partiel** *Articles L. 3123-2 à L. 3123-32 nouveaux*

	AVANT	APRES
Durée minimale du travail	<p>24h par semaine</p> <p>Possibilité pour une convention ou un accord de branche étendu de fixer une durée inférieure, sous réserve de comporter certaines garanties édictées par la loi.</p>	<p>Durée fixée par convention ou accord de branche étendu. Si cette durée est < à 24h, l'accord doit déterminer les garanties édictées par la loi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la mise en œuvre d'horaires réguliers - la possibilité pour le salarié de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité d'un temps plein ou temps partiel au moins égal à 24 heures). <p>A défaut d'accord: 24h par semaine (<i>art L3123-27 code du travail</i>)</p>
Taux de majoration des heures complémentaires	<p>-10% pour les heures n'excédant pas 1/10 de la durée du travail prévue au contrat;- 25% pour celles excédant 1/10 dans la limite de 1/3 avec possibilité de prévoir un taux différents (ne pouvant être inférieur à 10%) par convention ou accord de branche étendu</p>	<p>Taux fixé par convention ou accord de branche étendu ne pouvant être inférieur à 10%.A défaut d'accord:-10% pour les heures n'excédant pas 1/10 de la durée du travail prévue au contrat - 25% pour celles excédant 1/10 dans la limite de 1/3</p>
	<p>Respect d'un délai d'au moins 7j avant la modification.</p> <p>Possibilité de prévoir un délai inférieur au moins égal à 3j ouvrés par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, sous réserve de prévoir des contreparties apportées au salarié</p>	<p>Délai déterminé par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut de branche étendu ne pouvant être inférieur à 3j ouvrés. Si le délai prévu est inférieur à 7j ouvrés, obligation de prévoir des contreparties apportées au salarié. A défaut d'accord: respect d'un délai d'au moins 7j ouvrés avant la modification.</p>

LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL

- Dispositions relatives au travail à temps partiel *Articles L. 3123-2 à L. 3123-32 nouveaux*

La loi Travail fait désormais primer l'accord d'entreprise (d'établissement) sur l'accord de branche étendu. Ainsi, les dispositions de l'accord d'entreprise priment concernant:

- la mise en place d'horaires à temps partiel (*C. trav., art. L. 3123-17 nouveau*) ;
- la fixation de la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires (*C. trav., art. L. 3123-20 nouveau*).
- la détermination des conditions de répartition de la durée du travail. Si l'accord collectif prévoit plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, il doit définir les amplitudes horaires auxquelles sont soumis les salariés et prévoir des contreparties spécifiques en tenant compte des exigences propres à l'activité concernée (*C. trav., art. L. 3123-23 et s. nouveau*) ;
- la fixation du délai dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié (délai minimum de 3 jours ouvrés, et principe de contreparties pour le salarié lorsque ce délai est inférieur à 7 jours ouvrés - *C. trav., art. L. 3123-24 nouveau*).

Le monopole de la convention ou de l'accord de branche étendu est maintenu pour:

- la possibilité pour l'employeur de proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ou d'une durée au moins égale à la durée minimale de travail dans une autre catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet ou (ce qui est nouveau) à temps partiel non équivalent (*C. trav., art. L. 3123-18 dans sa nouvelle rédaction*).
- la détermination de la durée minimale de travail hebdomadaire des salariés à temps partiel en dessous de 24 heures (avec dans ce cas, des garanties de mise en œuvre d'horaires réguliers et de possibilité de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins 24 heures/semaine).
- la fixation du taux de majoration des heures complémentaires (*C. trav., art. L. 3123-21 dans sa nouvelle rédaction*);
- l'instauration de compléments d'heures par avenant au contrat de travail (*C. trav., art. L. 3123-22 dans sa nouvelle rédaction*).

LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 8 DE LA LOI

Le Repos:

Repos quotidien

Le principe d'un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives reste affirmé, avec la possibilité d'y déroger par convention ou accord collectif (C. trav., art. L. 3131-1 nouveau).

La loi Travail consacre la primauté de la convention ou l'accord d'entreprise/établissement par rapport à la convention ou l'accord de branche. Ce dernier n'a plus à être étendu (**C. trav., art. L. 3131-2 nouveau**).

Repos dominical

Les commerces de détail peuvent ouvrir le dimanche et supprimer le repos dominical, de façon ponctuelle, par décision du maire (ou du préfet pour Paris), dans la limite de 12 dimanches par « année civile » (et non plus par « an »), précise la loi du 8 août 2016.

La liste des dimanches arrêtée avant le 31 décembre peut désormais être modifiée dans les mêmes formes en cours d'année, au moins deux mois avant le premier dimanche concerné par cette modification. **C. trav., art. L. 3132-26 modifié**

LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 8 DE LA LOI

Les jours fériés:

La liste des jours fériés (inchangée) relève de l'ordre public (**C. trav., art. L. 3133-1**: « *Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés : 1° Le 1^{er} janvier ; 2° Le lundi de Pâques ; 3° Le 1^{er} mai ; 4° Le 8 mai ; 5° L'Ascension ; 6° Le lundi de Pentecôte ; 7° Le 14 juillet ; 8° L'Assomption ; 9° La Toussaint ; 10° Le 11 novembre ; 11° Le jour de Noël* »).

L'article L. 3133-3-1 C. trav. renvoie expressément à l'accord collectif le soin de déterminer les jours fériés chômés (à l'exception du 1^{er} Mai, seul jour férié et chômé par détermination de la loi).

« Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche définit les jours fériés chômés. »

Nouveauté : **primauté de l'accord d'entreprise/établissement sur l'accord de branche**. A défaut d'accord collectif, l'employeur fixe les jours fériés qui seront chômés (**C. trav., art. L. 3133-3-2**).

« A défaut d'accord, l'employeur fixe les jours fériés chômés. »

Comme avant, en cas de chômage d'un jour férié, **le salarié ne doit subir aucune perte de salaire sous réserve de justifier d'au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise**.

Nouveauté, **les salariés saisonniers bénéficient aussi du maintien de leur salaire les jours fériés chômés** dès lors qu'ils cumulent une ancienneté totale de 3 mois dans l'entreprise du fait de divers contrats, successifs ou non (**C. trav., art. L. 3133-3 modifié**)

LES DISPOSITIONS RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 8 DE LA LOI

Les décrets :

Quatre décrets du 18 novembre 2016 d'application des mesures de la Loi Travail du 8 août 2016 concernant la durée du travail, les congés payés et les congés spécifiques ont été publiés au Journal officiel du 19 novembre 2016.

Ils entreront en application au 1er janvier 2017.

Ces textes procèdent à une mise en cohérence, c'est-à-dire à une recodification, des dispositions réglementaires pour tirer les conséquences de la réécriture de la partie législative du code du travail par les articles 8, 9 et 11 de la loi Travail.

Ces décrets distinguent ce qui relève de l'ordre public, le champ ouvert à la négociation et les dispositions supplétives.

Par ailleurs, un décret n° [2016-1554](#) du 18 novembre précise les modalités de mise en œuvre du congé de proche aidant.

CONGÉS PAYÉS

LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGES PAYES

ARTICLE 8 DE LA LOI

ARTICLES L.3141-1 ET SUIVANTS DU CODE DU TRAVAIL MODIFIÉ

• Dispositions applicables en l'état :

- Possibilité de prendre les CP dès l'embauche et non plus dès l'ouverture des droits (sous réserve de la période de prise des congés et de l'ordre des départs)
- Extension aux hommes ayant un enfant à charge le bénéfice des congés supplémentaires déjà attribués aux mères de - 21 ans et aux mères plus âgées ne disposant pas d'un droit à congés payés complet (2 jours supplémentaires par enfant à charge). Est réputé enfant à charge tout enfant (légitime, reconnu, recueilli) qui vit au foyer et est âgé de - 16 ans au 30 avril de l'année en cours. Nouveauté : est réputé à charge tout enfant handicapé vivant au foyer, quel que soit son âge (**C. trav., art. L. 3141-8 nouveau**).
- Suppression de l'avis des DP en cas de fermeture de l'entreprise avec fractionnement du congé principal
- Possibilité de prendre le congé en une seule fois pour les salariés ayant à charge une personne handicapée ou âgée en perte d'autonomie (en plus des salariés justifiant de contraintes géographiques particulières)

• Dispositions nécessitant un accord collectif :

- Possibilité de fixer le début de la période de référence pour l'acquisition des congés par accord collectif (pas forcément du 1^{er} juin au 31 mai)
- Possibilité de majorer conventionnellement la durée des congés en fonction de l'âge, de l'ancienneté ou désormais aussi du handicap (**C. trav., art. L. 3141-10, 2^o, nouveau**).
- Possibilité de fixer par accord collectif les délais à respecter par l'employeur pour modifier les dates de congés (a défaut d'accord, 1 mois)
- Possibilité de modifier les règles de fractionnement du congé principal par accord

LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGES PAYES

ARTICLE 8 DE LA LOI

ARTICLES L.3141-1 ET SUIVANTS DU CODE DU TRAVAIL MODIFIÉ

Droit à congé

Aux termes de l'**article L. 3141-10 dans sa nouvelle rédaction**, les partenaires sociaux ont la possibilité de fixer par accord d'entreprise/établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche, le début de la période de référence pour l'acquisition des congés (par exemple, l'année civile plutôt que 1^{er} juin/31 mai n+1).

À défaut d'accord, le début de la période de référence est déterminé par décret (**C. trav., art. L. 3141-11**).

Prise de congé

En vertu de la loi Travail, les CP peuvent être pris, non plus dès l'ouverture des droits, mais dès l'embauche (**C. trav., art. L. 3141-12 modifié**).

En pratique, cette règle aura pour conséquence de permettre à un salarié de ne pas devoir attendre jusqu'à parfois un an (cas des salariés embauché un premier juin) pour pouvoir prendre ses premiers congés.

En réalité, il est déjà possible de prendre des congés acquis par anticipation, sans attendre l'ouverture effective des droits, mais cette possibilité nécessite l'accord de l'employeur. Désormais, le salarié peut bénéficier, peu après son embauche, de ses congés acquis, sous réserve bien évidemment que la période de prise des congés soit ouverte et compte tenu de l'ordre des départs en congé décidé par l'employeur.

LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGES PAYES

ARTICLE 8 DE LA LOI

ARTICLES L.3141-1 ET SUIVANTS DU CODE DU TRAVAIL MODIFIÉ

Prise de congé (suite)

Période de prise des CP et l'ordre des départs sont fixés par voie conventionnelle.

Nouveauté : **priorité accordée à l'accord d'entreprise ou d'établissement par rapport à l'accord de branche (C. trav., art. L. 3141-15, 1^o et 2^o nouveauté).**

Les accords collectifs ont désormais la **possibilité de déterminer les délais que doit respecter l'employeur pour modifier l'ordre et les dates de départs (C. trav., art. L. 3141-15, 3^o).**

En pratique, ce délai ne peut être inférieur à un mois avant la date de départ prévue.

À défaut d'accord, l'employeur conserve la possibilité de fixer, après avis des IRP, la période de prise des congés et l'ordre des départs en tenant compte de différents critères listés par l'article L. 3141-14 du Code du travail.

Nouveauté: L'employeur doit prendre en compte la présence au sein du foyer d'un enfant ou adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

En l'absence d'accord, l'employeur ne peut, sauf circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue (**C. trav., art. L. 3141-16 modifié**).

LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGES PAYES

ARTICLE 8 DE LA LOI

ARTICLES L.3141-1 ET SUIVANTS DU CODE DU TRAVAIL MODIFIÉ

Règles de fractionnement

Dispositif globalement inchangé: Lorsque la fraction des congés prise en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, en une ou plusieurs fois, est au moins égale à 6 jours, le salarié bénéficie de 2 jours ouvrables de congés supplémentaires ; il bénéficie d'1 jour de congé supplémentaire lorsque cette fraction comprend 3, 4 ou 5 jours de congé.

Pour l'appréciation du droit au congé supplémentaire, les jours du congé principal au-delà de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte, puisque la loi instaure un fractionnement obligatoire de la 5^{ème} semaine en posant que la durée du congé pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables

Nouveauté : La loi Travail étend aux salariés justifiant de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie, la possibilité de poser plus de 24 jours ouvrables consécutifs, jusqu'à présent réservée aux salariés justifiant de contraintes géographiques particulières (**C. trav., art. L. 3141-17 modifié**).

Le fractionnement du congé principal (de plus de 12 jours et d'au plus 24 jours) demeure possible avec l'accord du salarié. Mais désormais, cet accord n'est pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement (**C. trav., art. L. 3141-19 modifié**). Par ailleurs, dans cette situation, le fractionnement est possible sans que l'employeur ait à recueillir l'avis conforme des DP ou, à défaut, de DP, l'agrément des salariés (**C. trav., art. L. 3141-20 modifié**).

Lorsque la durée du travail est décomptée sur l'année, les partenaires sociaux continuent de pouvoir prévoir la possibilité de reporter les congés ouverts au titre de l'année de référence sur l'année d'après (désormais avec une primauté accordée à l'accord d'entreprise (**C. trav., art. L. 3121-22 modifié**)).

DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGES – ENTREE EN VIGUEUR

ARTICLE 9 ET 10 DE LA LOI

ARTICLES L.1225-4; L. 1225-4-1 ET L. 3142-1 ET SUIVANTS ET DU CODE DU TRAVAIL

Faute de précisions, **les nouvelles règles en matière de CP sont censées être applicables au lendemain de la publication de la loi.**

En matière de CP, il avait été jugé lors de l'institution de la cinquième semaine de congés payés que les dispositions légales modifiant la durée des congés s'appliquent à la totalité de la période de référence en cours. L'étendue des droits du salarié doit en effet être déterminée au regard des textes applicables au moment où il est admis à bénéficier de ses congés.

Ainsi, ces règles pourront s'appliquer pour les congés payés 2016-2017, c'est-à-dire les congés acquis au cours de la période de référence allant du 1er juin 2016 au 31 mai 2017.

Rq: Se pose la question de la conciliation de l'entrée en vigueur de ces règles, qui modifient notamment le champ de la négociation en matière de congés et de durée du travail, avec la règle selon laquelle les accords majoritaires ne s'appliquent qu'à partir du 1er janvier 2017. Jusqu'à cette date, les accords pourront être conclus selon les anciennes modalités (accord à 30 % avec droit d'opposition).

Est-ce que, entre la date de la publication de la loi et le 31 décembre 2016, les accords en matière de congés et de durée du travail pourront être conclus sur les nouveaux domaines prévus par la loi, mais en appliquant les anciennes règles de conclusion des accords d'entreprise ? Le texte de loi ne s'oppose pas à cette possibilité mais des précisions sont attendues.

DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGES – ENTREE EN VIGUEUR

ARTICLE 9 ET 10 DE LA LOI

ARTICLES L.1225-4; L. 1225-4-1 ET L. 3142-1 ET SUIVANTS ET DU CODE DU TRAVAIL

Les décrets :

Les dispositions réglementaires relatives aux congés payés (droit, durée, prise du congé, indemnité de congé et caisse de congés payés) sont recodifiées par un décret en Conseil d'État n° [2016-1551](#) et par un décret simple n° [2016-1553](#) du 18 novembre 2016.

Publiés au Journal officiel du 19 novembre 2016, ces textes entreront en vigueur au 1er janvier 2017.

Cette réécriture fait suite à celle de la partie législative par la loi Travail du 8 août 2016 (articles 8 et 11).

Elle tient compte de la nouvelle architecture entre les dispositions d'ordre public, celles ouvertes à la négociation, et les dispositions supplétives.

CONGÉS SPÉCIFIQUES

LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGES SPECIFIQUES

ARTICLE 9 ET 10 DE LA LOI

ARTICLES L.1225-4; L. 1225-4-1 ET L. 3142-1 ET SUIVANTS ET DU CODE DU TRAVAIL

	AVANT	APRES
Congé maternité	<p>Période de protection légale contre le licenciement en cas de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grossesse - Congé maternité - 4 semaines suivant l'expiration du congé maternité (s'applique aussi au 2nd parent à compter de la naissance de l'enfant) 	<p>Période de protection légale contre le licenciement en cas de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grossesse - Congé maternité - Selon la loi nouvelle, la durée légale de protection pour les mères à l'issue de leur congé maternité passe de 4 à 10 semaines. L'extension de cette période de protection s'applique aussi au second parent à compter de la naissance de l'enfant (C. trav., art. L. 1225-4 et L. 1225-4-1 nouveau). - /!\ Le point de départ de cette protection est reporté à l'expiration des congés payés, quand ces derniers sont pris directement après le congé de maternité.
Congés pour événements familiaux	<ul style="list-style-type: none"> - Mariage ou pacs: 4 jours - Mariage d'un enfant: 1 jour - Naissance ou adoption d'un enfant: 3 jours - Décès d'un enfant: 2 jours - Décès du conjoint ou du partenaire liés par un pacs: 2 jours - Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle mère, d'un frère ou d'une sœur: 1 jour 	<ul style="list-style-type: none"> - Mariage ou pacs: 4 jours - Mariage d'un enfant : 1 jour - Naissance ou adoption d'un enfant: 3 jours - Décès d'un enfant: 5 jours - Décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacs, du concubin, du père / de la mère, du beau-père / de la belle-mère d'un frère ou d'une sœur : 3 jours - Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours

LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGES SPECIFIQUES

ARTICLE 9 ET 10 DE LA LOI

ARTICLES L.1225-4; L. 1225-4-1 ET L. 3142-1 ET SUIVANTS ET DU CODE DU TRAVAIL

(suite)	AVANT	APRES
Congé de proche aidant	<p>Ancienneté minimale de 2 ans requise</p> <p>Délai de prévenance de 15 jours en cas: -d'urgence liée notamment à la dégradation</p>	<p>Ancienneté minimale de 1 an requise.</p> <p>Pas de délai de prévenance en cas de: - dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée - cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée - situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant</p>
Congé sabbatique	<p>Report de congé dans la limite de 9 mois dans les entreprises de moins de 200 salariés</p>	<p>Report de congé dans la limite de 9 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés</p>
Congé pour création d'entreprise	<p>Possibilité de refus du congé ou de la période de travail à temps partiel dans les entreprises de moins de 200 salariés -Délai minimal de 3 ans entre 2 congés, quel que soit l'effectif de l'entreprise -Information semestrielle du comité d'entreprise sur les demandes de congé</p>	<p>-Possibilité de refus du congé ou de la période de travail à temps partiel dans les entreprises de moins de 300 salariés -Délai minimal de 3 ans entre 2 congés dans les entreprises de moins de 300 salariés -Suppression de l'information du CE</p>
Congé de solidarité internationale	<p>Information semestrielle du comité d'entreprise sur les demandes de congé et motivation des éventuels refus</p>	<p>Refus du congé subordonné à l'avis préalable du comité d'entreprise</p>

LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGES SPECIFIQUES

ARTICLE 9 ET 10 DE LA LOI

ARTICLES L.1225-4; L. 1225-4-1 ET L. 3142-1 ET SUIVANTS ET DU CODE DU TRAVAIL

Les décrets :

Au Journal officiel du 19 novembre figurent également un décret en Conseil d'État n° [2016-1552](#) et un décret simple n° [2016-1555](#) du 18 novembre 2016 relatifs aux congés autres que les congés payés, pris en application de l'article 9 de la loi Travail.

Sont recodifiées, en principe à droit constant, en distinguant l'ordre public, le champ des négociations et les mesures supplétives, les dispositions réglementaires concernant les congés d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, ceux pour engagement associatif, politique ou militant, ainsi que le congé ou période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise et le congé de formation économique, sociale et syndicale.

Par ailleurs, un décret n° [2016-1554](#) du 18 novembre précise les modalités de mise en œuvre du congé de proche aidant.

REFONDATION DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

L'ACCORD MAJORITAIRE DEVIENT LA REGLE

ARTICLE 21 DE LA LOI

ARTICLE L. 2232-12 AL 1. CODE DU TRAVAIL MODIFIÉ

Conditions de validité des accords et conventions

(entrée en vigueur séquencée en trois étapes selon l'objet des accords :

- dès la publication de la loi pour les accords de préservation ou de développement de l'emploi
- à partir du 1^{er} janvier 2017 pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés
- à compter du 1^{er} septembre 2019 pour les autres accords collectifs (à l'exception des accords de maintien de l'emploi)

AVANT

Une seule procédure avec deux conditions cumulatives:

- Signature par une ou plusieurs OSR ayant recueilli au moins **30% des suffrages exprimés** au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles

Et

- **Absence d'opposition** d'une ou plusieurs OSR ayant recueilli **50%** des suffrages exprimés

APRES

Une procédure « principale »...

Signature par une ou plusieurs OSR ayant recueilli plus de **50%** des suffrages exprimés **en faveur des seules OSR** au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles.

OU

... une procédure « subsidiaire ».

Si l'accord a été signé par des seules OSR n'ayant pas recueilli plus de 50% mais ayant recueilli plus de **30%** des suffrages exprimés, celui-ci peut être **validé par la majorité des salariés**. (peuvent participer à cette consultation les salariés couverts par l'accord et électeurs aux élections des délégués du personnel *(un décret viendra définir les modalités de cette consultation)*)

L'ACCORD MAJORITAIRE – LA PROCEDURE PRINCIPALE

ARTICLE 21 DE LA LOI

ARTICLE L. 2232-12 AL 1. CODE DU TRAVAIL MODIFIÉ

Pour être valide, l'accord d'entreprise devra être signé par des syndicats majoritaires, i.e., **une ou plusieurs OSR représentant plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1^{er} tour des dernières élections CE (C. trav. art. L 2232-12 modifié, al. 1).**

La **majorité requise** est celle des **suffrages exprimés en faveur des seuls syndicats représentatifs**, i.e. ayant recueilli + 10 % des suffrages exprimés.

Majorité « sélective » plus facile à réunir que la majorité de tous les suffrages exprimés.

Majorité déjà requise aujourd'hui pour certains accords collectifs « sensibles » :

- accords du PSE (C. trav. art. L 1233-24-1),
- Accord créant une instance regroupée dans les entreprises d'au moins 300 salariés (C. trav. art. L 2391-1),
- Accord modifiant la périodicité des négociations obligatoires dans l'entreprise (C. trav. art. L 2242-20)
- Accord de maintien de l'emploi (C. trav. art. L 5125-4).

L'ACCORD MAJORITAIRE – LA CONSULTATION DES SALARIÉS

ARTICLE 21 DE LA LOI

ARTICLE L. 2232-12 AL 1. CODE DU TRAVAIL MODIFIÉ

Approbation référendaire entre 30 et 50%

Si l'accord a été signé par des syndicats représentatifs n'ayant pas recueilli plus de 50 %, mais ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés au premier tour des élections, quel que soit le nombre de votants, un ou plusieurs de ces syndicats ayant recueilli plus de 30 % des suffrages pourront indiquer, **dans le délai d'un mois à compter de la signature de l'accord**, qu'ils souhaitent une **consultation des salariés pour valider l'accord**.

Règle: 1 mois / 8 jours / 2 mois

Si, à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre - ou plutôt de dépasser - le taux de 50 % mentionné ci-dessus et si les conditions mentionnées ci-dessus sont toujours remplies, cette **consultation devra être organisée dans un délai de 2 mois (C. trav. art. L 2232-12 modifié, al. 2 et 3)**.

Le délai de 8 jours vise à permettre aux syndicats représentatifs de décider de maintenir ou de faire évoluer leur position avant la consultation : les syndicats représentatifs ont donc une dernière chance de se prononcer majoritairement en faveur du projet d'accord (Rapport n° 3675 p. 388).

L'ACCORD MAJORITAIRE – LA CONSULTATION DES SALARIES

ARTICLE L. 2232-12 AL 1. CODE DU TRAVAIL MODIFIÉ

Processus référendaire:

La consultation des salariés se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires de l'accord non encore valable.

Les principes généraux du droit électoral sont multiples: respect d'une stricte égalité entre les électeurs, secret et sincérité du scrutin.

Conclusion du protocole réservée aux organisations signataires de l'accord afin d' éviter de nouvelles situations de blocage.

Le protocole précisera, notamment, les date et lieux du scrutin et ses modalités de consultation, notamment le recours, ou non, à la voie électronique.

Electeurs: les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs aux élections des délégués du personnel.

Un décret doit définir les conditions de la consultation des salariés (C. trav. art. L 2232-12 modifié, al. 4, 5 et 8).

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation, il est réputé non écrit (C. trav. art. L 2232-12 modifié, al. 6 et 7).

L'ACCORD MAJORITAIRE – ENTRÉE EN VIGUEUR

ARTICLE 21 DE LA LOI

Entrée en vigueur progressive

Les nouvelles règles de validité des accords s'appliquent (art. 21, IX, A de la loi) :

- **dès l'entrée en vigueur de la loi Travail, soit dès le 10 août 2016, pour les accords de préservation ou de développement de l'emploi ;**

- **dès le 1er janvier 2017 pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés.** Cette entrée en vigueur différée vise à permettre aux partenaires sociaux de s'approprier les nouvelles règles et de ne pas compromettre les négociations en cours (Rapport AN n° 3675) ;

- **à compter du 1er septembre 2019 pour les autres accords, dont les accords instituant une instance regroupant des IRP (C. trav., art. L. 2391-1) et celui adaptant les règles de négociation (C. trav., art. L. 2242-20).**

En attendant :

La validité d'un accord d'entreprise reste 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 ;
- et l'absence d'opposition (dans les 8 jours suivant sa notification) d'une ou de plusieurs OSR ayant recueilli la majorité des suffrages à ces mêmes élections (C. trav., art. L. 2232-12 non modifié par la loi).

CONCLUSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS POUR UNE DUREE DETERMINEE

Article L2222-4: « La convention ou l'accord est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

A défaut de stipulation de la convention ou de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans.

Lorsque la convention ou l'accord arrive à expiration, la convention ou l'accord cesse de produire ses effets »

Principe: accords et conventions conclus pour une durée déterminée de 5 ans:

- Inversion de la logique antérieure: A défaut de précision, les conventions et accords collectifs ont une durée fixée à 5 ans, et non plus une durée indéterminée
- Arrivés à expiration, ces accords cessent de produire leurs effets

➔ *Cette mesure s'applique uniquement aux accords conclus après la publication de la loi*

Stipulation de la convention ou de l'accord sur sa durée	Durée de la convention ou de l'accord	
	Convention ou accord conclus avant la publication de la loi	Convention ou accord conclus après la publication de la loi
Pas de stipulation	Durée indéterminée	Durée fixée à 5 ans. Arrivé à expiration, le texte de produire ses effets
Durée déterminée	Durée limitée à 5 ans. Arrivé à expiration, le texte continue de produire ses effets comme un accord à durée indéterminée (sauf stipulations contraires)	Durée librement fixée. Arrivé à expiration, le texte cesse de produire ses effets.
Durée indéterminée	Durée indéterminée	Durée indéterminée

NOUVELLES REGLES DE REVISION DES ACCORDS

Article L2261-7 ancien

« Les organisations syndicales de salariés représentatives, signataires d'une convention ou d'un accord ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3, sont seules habilitées à signer, dans les conditions prévues au chapitre II du titre III, les avenants portant révision de cette convention ou de cet accord. »

Article L2261-7 nouveau (accord interprofessionnel / accord de branche)

« I. - Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord interprofessionnel, d'une convention ou d'un accord de branche :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2° A l'issue de ce cycle :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

II. - Les avenants de révision obéissent aux conditions de validité des accords prévues, selon le cas, aux sections 1 et 2 du chapitre II du titre III du présent livre II.

Lorsque l'avenant de révision a vocation à être étendu, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans son champ d'application, dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre V du livre Ier de la présente deuxième partie. »

NOUVELLES REGLES DE REVISION DES ACCORDS

ARTICLE 17 DE LA LOI

ARTICLE L.2261-7 CODE DU TRAVAIL MODIFIÉ

Article L2261-7-1 nouveau – révision des accords d’entreprise ou d’établissement

« I. - Sont habilitées à engager la procédure de révision d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cette convention ou cet accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de cette convention ou de cet accord ;

2° A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.


II. - La validité d'un avenant de révision s'apprécie conformément à la section 3 du chapitre II du titre III du présent livre II »

NOUVELLES REGLES DE REVISION DES ACCORDS

ARTICLE 17 DE LA LOI

ARTICLE L.2261-7 CODE DU TRAVAIL MODIFIÉ

- La loi Travail refond la procédure de révision des conventions et accords collectifs afin de l'adapter aux évolutions des règles de représentativité syndicale et au développement de la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégué syndical :
 - Mise en œuvre de deux procédures de révision selon que le cycle électoral au cours duquel l'accord ou la convention a été conclu, est encore en cours ou achevé:
 - Jusqu'à la fin du cycle électoral: révision par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans le champ d'application de la convention signataires ou adhérents
 - *A l'issue de cette période*: révision par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans le champ d'application de la convention ou de l'accord
 - Cette distinction principale est ensuite adaptée en fonction de différents facteurs:
 - **Niveau de conclusion du texte visé**: interprofessionnel, de branche, d'entreprise ou d'établissement
 - Entreprises pourvues de délégués syndicaux / entreprises sans délégués syndicaux



*Les axes de refonte sont issus du rapport de Jean-François Cesaro au Ministre du travail
« Propositions pour le droit du renouvellement et de l'extinction des conventions et accords collectifs de travail »*

NOUVELLES REGLES DE REVISION DES ACCORDS

ARTICLE 17 DE LA LOI

ARTICLE L.2261-7 CODE DU TRAVAIL MODIFIÉ

	AVANT	APRES
Accord d'entreprise ou d'établissement	<ul style="list-style-type: none"> - Accord conclu avec un délégué syndical: Révision par les syndicats de salariés représentatifs signataires ou y ayant adhéré ultérieurement. - Accord conclu avec un élu, mandaté ou non par un syndicat, ou avec un salarié non élu mandaté Modalités de révision à définir par un décret en Conseil d'Etat, à paraître (disposition issue de la loi Rebsamen) 	<p>Entreprise pourvue de délégués syndicaux:</p> <ul style="list-style-type: none"> - jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu, révision par syndicats représentatifs dans le champ d'application de l'accord ou de la convention + signataires adhérents - à l'issue de cette période, révision par les syndicats représentatifs dans le champ d'application de l'accord <p>Entreprise sans délégué syndical Révision possible par:</p> <ul style="list-style-type: none"> - des élus mandatés par des syndicats; - à défaut, des élus non mandatés; - à défaut, des salariés non élus mandatés
Accord interprofessionnel, convention ou accord de branche	Révision par les syndicats de salariés représentatifs signataires ou y ayant adhéré ultérieurement.	<p>Révision possible:</p> <ul style="list-style-type: none"> - jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu, par les syndicats représentatifs dans le champ d'application de l'accord ou de la convention + signataires adhérents - à l'issue de cette période, par les syndicats représentatifs dans le champ d'application de l'accord

DENONCIATION ET MISE EN CAUSE DES ACCORDS (1/6)

ARTICLE 17 II À IV DE LA LOI

ARTICLE L.2261-9 ET S. CODE DU TRAVAIL MODIFIÉ

DENONCIATION

Article L2261-9 nouveau

« La convention et l'accord à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties signataires. En l'absence de stipulation expresse, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord. Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire. »

Article L2261-10 nouveau

« Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent le début du préavis mentionné à l'article L. 2261-9. Elle peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressées, en cas de dénonciation de la convention ou de l'accord dans les conditions prévues à l'article L. 2261-12, s'agissant du secteur concerné par la dénonciation.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans les conditions prévues au chapitre II du titre III. »

DENONCIATION ET MISE EN CAUSE DES ACCORDS (2/6)

ARTICLE 17 II À IV DE LA LOI

ARTICLE L.2261-9 ET S CODE DU TRAVAIL MODIFIÉ

Possibilité d'anticiper la négociation de l'accord de substitution en cas de dénonciation

- ✦ Dans l'hypothèse d'une dénonciation d'une convention ou d'un accord collectif par la totalité des signataires employeurs ou salariés, il est possible de négocier un accord de substitution **dès le début du préavis** de dénonciation
- ✦ La négociation peut donner lieu à **un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis**

AVANT	APRES
Respect d'un délai de préavis de 3 mois ↓ A l'issue du préavis, délai de 12 mois pour conclure un accord de substitution ↓	Possibilité d'ouvrir et conclure la négociation de l'accord de substitution sans attendre l'expiration du délai de préavis. Possibilité pour les partenaires sociaux de prolonger le délai de survie des accords collectifs dénoncés. <i>En cas de mise en cause, Possibilité de conclure par anticipation avant le transfert des accords de substitution ou d'harmonisation</i> ↓
A défaut d'accord de substitution à l'issue de ces 12 mois, maintien des « avantages individuels acquis »	A défaut d'accord de substitution à l'issue du délai de 12 mois, maintien de la « rémunération dont le montant annuel ne peut être inférieur à la rémunération versée au cours des douze derniers mois » aux salariés (Article L2261-13 nouveau)

Conformément à l'article 17 IV de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les présentes dispositions s'appliquent à compter de la date où les accords ou conventions dénoncés ou mis en cause cessent de produire leurs effets, y compris si la date de leur dénonciation ou de leur mise en cause est antérieure à la publication de la présente loi.

DENONCIATION ET MISE EN CAUSE DES ACCORDS (3/6)

ARTICLE 17 II À IV DE LA LOI

ARTICLE L.2261-9 ET S CODE DU TRAVAIL MODIFIÉ

MISE EN CAUSE

Article L2261-14 nouveau

« Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu à l'article L. 2261-9, sauf clause prévoyant une durée supérieure.

Lorsque la convention ou l'accord qui a été mis en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans le délai fixé au premier alinéa du présent article, les salariés des entreprises concernées conservent, en application de la convention ou de l'accord mis en cause, une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois. Cette rémunération s'entend au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception de la première phrase du deuxième alinéa du même article L. 242-1.

Lorsque la mise en cause concerne une convention ou un accord à durée déterminée, le deuxième alinéa du présent article :

1° S'applique jusqu'au terme qui aurait été celui de la convention ou de l'accord en l'absence de mise en cause si ce terme est postérieur à la date à laquelle la convention ou l'accord mis en cause cesse de produire ses effets en application du premier alinéa ;

2° Ne s'applique pas si ce terme est antérieur à la date à laquelle cette convention ou cet accord cesse de produire ses effets en application du premier alinéa.

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, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles stipulations. »

Article L2261-14-1 (inchangé)

« La perte de la qualité d'organisation représentative de toutes les organisations syndicales signataires d'une convention ou d'un accord collectif n'entraîne pas la mise en cause de cette convention ou de cet accord. »

DENONCIATION ET MISE EN CAUSE DES ACCORDS (4/6)

MISE EN CAUSE

Article L2261-14-2 nouveau – négociation par anticipation d'un accord de « transition » puisque ne peut durer que 3 ans

« Dès lors qu'est envisagée une fusion, une cession, une scission ou toute autre modification juridique qui aurait pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord, les employeurs des entreprises concernées et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise qui emploie les salariés dont les contrats de travail sont susceptibles d'être transférés peuvent négocier et conclure la convention ou l'accord de substitution prévu au premier alinéa de l'article L. 2261-14.

La durée de cette convention ou de cet accord ne peut excéder trois ans. La convention ou l'accord entre en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause et s'applique à l'exclusion des stipulations portant sur le même objet des conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement dans lequel les contrats de travail sont transférés.

A l'expiration de cette convention ou de cet accord, les conventions et accords applicables dans l'entreprise ou dans l'établissement dans lequel les contrats de travail des salariés ont été transférés s'appliquent à ces salariés. »

Article L2261-14-3 nouveau – négociation accord de substitution par anticipation

« Dès lors qu'est envisagée une fusion, une cession, une scission ou toute autre modification juridique qui aurait pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord, les employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans les entreprises ou établissements concernés peuvent négocier et conclure une convention ou un accord se substituant aux conventions et accords mis en cause et révisant les conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement dans lequel les contrats de travail sont transférés. Cette convention ou cet accord entre en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause. »

Article L2261-14-4 nouveau

La validité des conventions et des accords mentionnés aux articles L. 2261-14-2 et L. 2261-14-3 s'apprécie dans les conditions prévues aux articles L. 2232-12 et L. 2232-13.

Les taux mentionnés aux mêmes articles L. 2232-12 et L. 2232-13 sont appréciés :

1° Dans le périmètre de l'entreprise ou de l'établissement employant les salariés dont les contrats de travail sont transférés, dans le cas mentionné à l'article L. 2261-14-2 ;

2° Dans le périmètre de chaque entreprise ou établissement concerné, dans le cas mentionné à l'article L. 2261-14-3.

Le cas échéant, la consultation des salariés est effectuée dans ces mêmes périmètres.

DENONCIATION ET MISE EN CAUSE DES ACCORDS (5/6)

MISE EN CAUSE

Aménagement des conditions de négociation d'un nouvel accord en cas de transfert d'entreprise

- Avant: dans l'hypothèse d'une mise en cause, en raison d'une modification de la situation juridique ou d'un changement d'activité de l'employeur, une négociation doit s'engager dans les 3 mois (...)

- Après: Possibilité d'anticiper la négociation lorsque la mise en cause résulte d'une modification de la situation juridique de l'employeur et de conclure:
 - soit un **accord de transition** applicable aux seuls salariés transférés, permettant d'assurer la transition avec l'entreprise d'accueil (**art L2261-14-2**)
 - durée de 3 ans maximum
 - négocier et conclu avec les OSR dans l'entreprise qui emploie les salariés dont les contrats de travail sont susceptibles d'être transférés, d'un accord de transition.

 - soit un **accord d'adaptation** couvrant l'ensemble des salariés impactés, et révisant ou se substituant aux dispositions conventionnelles applicables dans les différentes entreprises concernées (**art L2261-14-3**)

DENONCIATION ET MISE EN CAUSE DES ACCORDS (6/6)

• La fin des avantages individuels acquis en cas d'absence d'accord de substitution

- En l'absence de convention ou d'accord de substitution conclu dans un **délai d'un an** à compter de l'expiration du préavis de dénonciation, les salariés concernés
 - ne conservent plus les AIA en application du texte dénoncé,
 - **conservent uniquement leur rémunération antérieure** (*articles L.2261-13 nouveau et L. 2261-14 modifié*)

• Définition de la rémunération à maintenir :

Rémunération dont le montant annuel pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des 12 derniers mois (articles L. 2261-13 nouveau et L. 2261-14 modifié).

Cette rémunération s'entend au sens des dispositions de l'article L. 242-1 CSS, ce qui couvre l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette de cotisations sociales

- Dispositions spécifiques pour les accords à durée déterminée mis en cause: le maintien de la rémunération est alors provisoire.

Art L2261-14 modifié

– si le terme initialement prévu est postérieur à la date à laquelle l'accord cesse de produire ses effets en raison de la mise en cause (i.e. 15 mois après l'événement le mettant en cause), les salariés conservent leur rémunération jusqu'à la date du terme initial (i.e. pendant la période comprise entre la fin du délai de 15 mois et le terme initialement prévu) ;

–si le terme initialement prévu est antérieur à la date à laquelle l'accord cesse de produire ses effets en raison de la mise en cause (pendant le délai de 15 mois), le salarié ne bénéficie pas du maintien de la rémunération perçue.

LA NEGOCIATION AVEC DES SALARIES MANDATES OU NON ASSOUPLEE

ARTICLE 17 I 5° DE LA LOI ET 18 IV
ART. L 2232-22 MODIFIÉ

La loi assouplit les possibilités de négocier dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

Le champ de la négociation avec les salariés mandatés est élargi

Actuellement, les accords négociés et conclus par un ou plusieurs salariés mandatés ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

L'article 17, I, 5° de la loi étend ce champ de négociation. De tels accords peuvent désormais **porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du Code du travail**. Ainsi, tout salarié, élu ou non, mandaté par une organisation syndicale peut négocier sur l'ensemble des thèmes. La possibilité de négociation reste donc limitée uniquement pour les salariés élus non mandatés.

Les conditions de validité des accords conclus avec des élus non mandatés sont simplifiées

Jusqu'à présent, la validité des accords conclus par des élus non mandatés était subordonnée :

- à leur conclusion par des élus titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
- et à leur approbation par une commission paritaire de branche, qui contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Désormais, seule la première condition devra être remplie. L'article 18, IV de la loi supprime la condition d'approbation par une commission paritaire de branche. Les accords devront uniquement être transmis pour information à cette commission, l'accomplissement de cette formalité n'étant pas un préalable au dépôt et à l'entrée en vigueur des accords (C. trav. art. L 2232-22 modifié).

Cette mesure s'applique à compter du lendemain de la publication de la loi au Journal officiel. Elle concerne donc les accords conclus à partir de cette date.

LES PETITES ENTREPRISES PEUVENT ADOPTER DES ACCORDS TYPES CONCLUS PAR LES BRANCHES

ARTICLE 63 DE LA LOI

ART. L 2232-10-1 MODIFIÉ

Des accords de branche étendus peuvent comporter, le cas échéant sous forme d'accord-type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés (**C. trav. art. L 2232-10-1 nouveau**).

Il ressort des travaux parlementaires que deux situations sont ainsi distinguées :

- soit les stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés prévues par l'accord de branche étendu s'appliquent directement à ces entreprises ;
- soit ces stipulations peuvent être adaptées par l'employeur. Dans ce cas, elles prennent la forme d'un accord-type indiquant les différents choix laissés à l'employeur : il s'agit dans ce cas d'un accord « clés en main » élaboré au niveau de la branche, que l'employeur pourra adapter, notamment en fonction de la taille et de l'activité de son entreprise (Rapport AN n° 3675).

Le champ des thèmes abordés peut être très large

Ces stipulations spécifiques peuvent porter sur l'ensemble des négociations prévues par le Code du travail (**C. trav. art. L 2232-10-1 nouveau**).

Les entreprises appliquent l'accord-type par le biais d'un document unilatéral

Il doit, avant d'édicter le document, en informer les délégués du personnel, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

LE DROIT À LA DÉCONNEXION – THEME OBLIGATOIRE

ARTICLE 55 DE LA LOI
ART. L 2242-8 MODIFIÉ

Elargissement du bloc égalité/QVT

La loi 2015-994 du 17 août 2015 a modifié les règles de la négociation collective obligatoire.

Depuis le 1er janvier 2016, les obligations de négocier dans l'entreprise sont regroupées autour de 3 blocs dont le bloc **égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail**.

L'article L 2242-8 du Code du travail fixe le contenu de ce bloc:

- 1° l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
- 2° Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois.
- 3° Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- 4° Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;
- 5° Les modalités de définition d'un régime de prévoyance ;
- 6° L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés prévu au chapitre Ier du titre VIII du présent livre.

LE DROIT À LA DÉCONNEXION – THEME OBLIGATOIRE

Elargissement du bloc égalité/QVT

Un nouveau sujet de négociation à compter du 1er janvier 2017 : le droit à la déconnexion.

La négociation doit porter sur les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

L'objectif est de garantir l'effectivité du droit au repos des salariés.

A défaut d'accord d'entreprise, l'employeur est tenu d'élaborer une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Cette charte définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Précision:

La négociation sur l'égalité professionnelle doit notamment porter sur le droit d'expression des salariés, prévus par les art L 2281-1 et s du Code du travail.

Les partenaires sociaux doivent envisager les modalités d'exercice de ce droit d'expression, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise (intranet).

MESURES EN VUE D'AMELIORER LE DIALOGUE SOCIAL (1/2)

ARTICLES 16. I ET SUIVANTS DE LA LOI

- **Des accords de méthode pouvant être conclus à tout niveau de négociation**
 - Permettre à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance entre les parties
 - Préciser la nature des informations partagées, notamment, au niveau de l'entreprise, en s'appuyant sur la base de données économiques et sociales ; définir les principales étapes du déroulement des négociations ; peut prévoir des moyens supplémentaires ou spécifiques, notamment s'agissant du volume de crédits d'heures des représentants syndicaux ou des modalités de recours à l'expertise, afin d'assurer le bon déroulement de l'une ou de plusieurs des négociations prévues (**C. trav. art. L 2222-3-1 nouveau**).
 - La portée d'un tel texte, facultatif, est limitée, puisque la méconnaissance de ses stipulations n'est pas de nature à entraîner la nullité des accords conclus, dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties. Le texte peut cependant en disposer autrement (**C. trav. art. L 2222-nouveau**).
- **Un accord de branche définissant une méthode de négociation dans les entreprises**
 - L'accord s'impose aux entreprises n'ayant pas conclu leur propre convention ou accord de méthode. Cependant, la méconnaissance de ses stipulations n'entraîne pas la nullité des accords conclus dans l'entreprise, sous réserve du respect du principe de loyauté entre les parties, et sauf si l'accord de branche en dispose autrement (**C. trav. art. L 2222-3-2 nouveau**).
 - On peut également penser qu'une partie s'estimant lésée par un manquement aux obligations prévues par l'accord pourrait demander réparation.
 - Si un accord de méthode (cf au dessus) est conclu, ses stipulations se substituent à celles de l'accord de branche (**C.trav.art. L2222-3-2 nouveau**).
- **Etablissement du calendrier des négociations par convention ou accord collectif**
 - Obligation s'imposant à tous les niveaux de négociation (aucune sanction assortie)
 - Possibilité d'adapter au sein du calendrier les périodicités des négociations obligatoires pour tout ou partie des thèmes sous certaines réserves

MESURES EN VUE D'AMELIORER LE DIALOGUE SOCIAL (2/2)

ARTICLES 16. I ET SUIVANTS DE LA LOI

- **Un préambule obligatoire dans les conventions et accords collectifs**
 - Obligation de rédiger un préambule présentant succinctement les objectifs et le contenu de l'accord
 - Obligation applicable à l'ensemble des textes conclus quel que soit leur niveau de négociation
 - L'absence de préambule n'entraîne pas la nullité de la convention ou de l'accord
- **Obligation pour les conventions et accords collectifs de prévoir les conditions de leur suivi**
 - Obligation de définir les conditions de suivi des accords et d'y intégrer des clauses de rendez-vous
 - Obligation applicable à l'ensemble des textes conclus quel que soit leur niveau de négociation
 - L'absence ou la méconnaissance de ces éléments n'entraîne pas la nullité
- **Elargissement de la publicité des conventions et accords collectifs sur internet (les conditions d'application seront définies par un décret en Conseil d'Etat)**
 - Tous les accords seront publiés en ligne sur une base de données nationale
 - Les parties pourront unanimement acter qu'une partie du texte ne soit pas publiée

SECURISATION DES ACCORDS DE GROUPE ET INTERENTREPRISES (1/2)

ARTICLES 23, 1° À 7° DE LA LOI

ACCORDS DE GROUPE

- **Des règles de représentativité étoffées pour sécuriser les accords de groupe**
 - Nécessité de distinguer selon que le périmètre des entreprises ou établissements compris dans le champ d'un accord de groupe est ou non le même que celui d'un ou plusieurs accords conclus au cours du cycle électoral précédant l'engagement des négociations
 - Si même périmètre : représentativité des organisations syndicales appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans ces entreprises ou établissements soit pour le cycle en cours, (si des élections se sont tenues à la même date), soit lors des dernières élections intervenues au cours du cycle précédant le cycle en cours (lorsque les élections se sont tenues à des dates différentes).
 - Si absence de périmètre équivalent : représentativité appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus lors des dernières élections organisées dans les entreprises ou établissements compris dans le périmètre où l'accord a vocation à s'appliquer.
- **Des syndicats mieux préparés à la négociation au niveau du groupe**
 - Obligation d'information des OSR dans chacune des entreprises ou chacun des établissements dans le périmètre de l'accord de groupe, de l'ouverture d'une négociation dans ce périmètre
 - La possibilité de désigner un ou plusieurs coordinateurs syndicaux de groupe est désormais réservée aux OSR à l'échelle de l'ensemble des entreprises comprises dans le périmètre de l'accord de groupe
- **Toute négociation menée au niveau de l'entreprise pourra l'être au niveau du groupe**

SECURISATION DES ACCORDS DE GROUPE ET INTERENTREPRISES (2/2)

ARTICLES 23, 1° À 7° DE LA LOI

ACCORDS DE GROUPE (suite)

Négociations obligatoires au niveau du groupe: les entreprises peuvent être dispensées d'engager leurs propres négociations lorsqu'un accord de méthode prévoit l'engagement de celles-ci au niveau du groupe

Application de la nouvelle règle majoritaire ainsi que la procédure de validation par les salariés aux négociations des accords de groupe.

ACCORDS INTERENTREPRISES

- Possibilité de conclure des accords entre plusieurs entreprises
- La validité d'un tel accord sera appréciée comme celle des accords collectifs d'entreprise (principe majoritaire), étant précisé que les pourcentages de 30% et de 50% des suffrages exprimés en faveur des OSR seront appréciés à l'échelle de l'ensemble des entreprises comprises dans le périmètre de cet accord

**Entrée en vigueur à compter du lendemain de la publication de la loi au JO.
Toutefois, concernant les nouvelles règles de validité des accords de groupe ou
interentreprises, elles seront étendues de manière progressive**

ARTICULATION DES ACCORDS CONCLUS A DIFFERENTS NIVEAUX

ARTICLE 23, 5° ET 7° DE LA LOI

- **L'accord de groupe peut se substituer aux accords d'entreprise ou d'établissement**
 - Lorsqu'un accord conclu dans tout ou partie d'un groupe le prévoit expressément, ses stipulations peuvent prévaloir sur celles ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou établissements compris dans le périmètre de cet accord (nouvel article L. 2253-5 CT)
- **L'accord d'entreprise peut primer sur les accords d'établissement**
 - Un accord conclu au niveau de l'entreprise peut prévoir expressément que ses dispositions se substituent à celles ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les établissements compris dans le périmètre de cet accord (nouvel article L. 2253-6 CT)
- **L'accord interentreprises peut se substituer aux accords d'entreprise ou d'établissement si cela est expressément prévu (nouvel article L.2253-7 CT)**
- **L'accord de groupe peut déroger à l'accord de branche sans que celui-ci le prévoie expressément**
 - Suppression de l'article L. 2232-35 CT qui disposait qu'un accord de groupe ne pouvait comporter de dispositions dérogatoires à celles applicables en vertu d'accords de branche ou professionnels, sauf disposition expression de ceux-ci

CONSECRATION DU ROLE DES BRANCHES

ART 24 DE LA LOI

Interdiction de déroger à l'accord de branche par accord d'entreprise sur la pénibilité et l'égalité professionnelle

Jusqu'à présent, les accords d'entreprise ou d'établissement ne pouvaient pas comporter de clauses dérogeant à celles des conventions de branche (ou accords professionnels ou interprofessionnels) dans les domaines des salaires minima, des classifications, de la protection sociale complémentaire et de la mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

La loi complète ce socle minimal de garanties en y ajoutant la prévention de la pénibilité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin de renforcer le rôle de régulation des branches dans ces deux domaines (**C. trav. art. L 2253-3 modifié**: « *En matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, de prévention de la pénibilité prévue au titre VI du livre Ier de la quatrième partie, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnée à l'article L. 2241-3 et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses dérogeant à celles des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels (...)* »)

Le rôle central de la branche est défini dans le Code du travail

La négociation de la branche doit définir les garanties s'appliquant aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application, notamment sur les thèmes constituant le socle social (**C. trav. art. L 2232-5-1 nouveau**).

La branche a également pour mission de **définir l'ordre public conventionnel**, c'est-à-dire les thèmes sur lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent pas être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche, en dehors des cas dans lesquels la loi prévoit la primauté des accords d'entreprise (**C. trav. art. L 2232-5-1 nouveau**). L'engagement des négociations doit intervenir dans chaque branche dans un délai de 2 ans à compter de la promulgation de la loi.

Par ailleurs, il appartient à la branche de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application (**C. trav. art. L 2232-5-1 nouveau**).

CONSECRATION DU ROLE DES BRANCHES

ART 24 DE LA LOI

Le processus de négociations mené localement dans le cadre de la négociation de branche est clarifié

La loi prévoit que si les branches ont un champ d'application national, des négociations peuvent toutefois se tenir au niveau local pour définir, adapter ou compléter les conventions et accords conclus au niveau national.

A cette fin, les organisations patronales affiliées ou adhérentes aux organisations patronales reconnues représentatives dans la branche sont habilitées à négocier, dans le périmètre de la branche, des accords collectifs dont le champ d'application est régional, départemental ou local, et à demander l'extension de ces accords (**C. trav. art. L 2232-5-2 nouveau**). Autrement dit, les organisations patronales locales affiliées ou adhérentes aux organisations patronales au niveau d'une branche ont la possibilité de négocier des accords dans leur périmètre et de demander leur extension.

Des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation sont instituées

Les commissions paritaires sont transformées en commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation. Leur mise en place est obligatoire dans chaque branche et leur rôle précisément défini par la loi.

La commission paritaire se réunit en vue des négociations de branche et professionnelles au moins 3 fois par an. Elle définit son agenda social dans les conditions prévues à l'article L 2222-3 du Code du travail. Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale (C. trav. art. L 2232-9 réécrit).

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut, à la demande d'un juge judiciaire, appelé à statuer sur une question de droit nouvelle, rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges (C. trav. art. L 2232-9 modifié).

REPRESENTATION DU PERSONNEL

FACILITATION DE L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL DANS LES ENTREPRISES ET EN DEHORS (1/2)

ARTICLES 27, 28 I ET III, 33 III, 36 ET 58, DE LA LOI
C. TRAV. ART. L 2143-13 MODIFIÉ

- **Les crédits d'heures des représentants syndicaux sont relevés: + 20%**
 - Augmentation du crédit d'heures mensuel des délégués syndicaux (C. trav. art. L 2143-13 modifié)
 - Avant : Dans les entreprises ou établissements de :
 - 50 à 150 salariés crédit de 10 heures mensuel
 - 151 à 499 salariés crédit de 15 heures mensuel
 - Au moins 500 salariés crédit de 20 heures mensuel
 - Après : Dans les entreprises ou établissements de :
 - 50 à 150 salariés crédit de 12 heures mensuel
 - 151 à 499 salariés crédit de 18 heures mensuel
 - Au moins 500 salariés crédit de 24 heures mensuel
 - Augmentation du crédit d'heures mensuel alloué au délégué syndical central (C. trav. art. L 2143-15 modifié)
 - Avant : 20 heures mensuel
 - Après : 24 heures mensuel
 - Augmentation du crédit d'heures annuel alloué à la section syndicale pour la préparation de la négociation d'une convention ou d'un accord (C. trav. art. L 2143-16 modifié)
 - Avant : Dans les entreprises ou établissements d'au moins :
 - 500 salariés crédit de 10 heures annuel
 - 1000 salariés crédit de 15 heures annuel
 - Après : Dans les entreprises ou établissements d'au moins :
 - 500 salariés crédit de 12 heures annuel
 - 1000 salariés crédit de 18 heures annuel

FACILITATION DE L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL DANS LES ENTREPRISES ET EN DEHORS (2/2)

ARTICLES 27, 28 I ET III, 33 III, 36 ET 58, DE LA LOI

- **Facilitation de l'utilisation des outils numériques par les syndicats (C. trav. art. L 2142-6 modifié)**

- Extension des modalités de communication syndicale en ligne
- Possibilité de définition des conditions et modalités de diffusion des informations syndicales en ligne par un accord d'entreprise.
- A défaut, possibilité pour les organisations syndicales présentes dans l'entreprise, satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans, de mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise

- **Règles de financement du dialogue social adaptées (art L2135-11 et s.)**

L'article 33-III de la loi adapte l'article L 2135-11 du Code du travail relatif aux missions du fonds de financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs afin de tenir compte de la possibilité nouvelle d'organiser des formations communes entre représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs. Celles-ci pourront être financées avec une contribution du fonds.

L'article L 2135-12 du même Code relatif aux bénéficiaires des crédits du fonds paritaire est également adapté pour tenir compte de la structuration particulière des professions du spectacle. Dans le secteur de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle, entreront parmi les bénéficiaires du fonds, au titre de leur participation aux politiques paritaires, les organisations professionnelles d'employeurs représentatives de l'ensemble des professions de ce secteur dont les statuts prévoient qu'elles ont vocation à percevoir les crédits affectés à cette mission.

- **Amélioration de la couverture sociale des représentants syndicaux**

- Extension de la couverture accidents du travail et maladies professionnelles aux délégués syndicaux pour les accidents survenus dans le cadre de leurs missions

AJUSTEMENTS RELATIFS AU COMITE D'ENTREPRISE(1/2)

ARTICLES 8 XI 5 ° À 6 °, 18 V À VII, XI 1°, XII, 33 I DE LA LOI

• Uniformisation du calcul du seuil de 300 salariés

- Seuil franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépassera 300 salariés pendant 12 mois
- Mise à disposition de l'employeur d'un délai d'un an à compter du franchissement de seuil pour se conformer aux obligations d'information et de consultation qui en découlent

• Précisions relatives à la base de données économiques et sociales

- La mise à disposition d'informations dans la base de données vaut communication au CHSCT
- La rubrique égalité professionnelle mentionne la part des hommes et femmes dans les conseils d'administration.
- Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'information trimestrielle est mise à disposition du comité dans la base (**C. trav. art. L 2323-60 modifié**: « *Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur communique au comité d'entreprise des informations sur : 1° L'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production ; 2° Les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise ; 3° Le nombre de contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire. »*)
- Mise à disposition du rapport de gestion prévu à l'article L. 225-102-1 du code de commerce qui comprend les informations relatives à la responsabilité sociale et environnementale des entreprises (**C. trav. art. L 2323-13, 2°**)

• Encadrement des consultations sur les heures supplémentaires par des délais de préfix et extension de cet encadrement aux consultations relatives au repos compensateur

• Possibilité pour le comité d'entreprise de financer la formation des DP et des DS

- Possibilité pour le comité d'entreprise de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux de l'entreprise. (**C. trav. art. L 2325-43 nouveau**: « (...) *Le comité d'entreprise peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux de l'entreprise. Cette somme et ses modalités d'utilisation sont inscrites, d'une part, dans les comptes annuels du comité d'entreprise ou, le cas échéant, dans les documents mentionnés à l'article L. 2325-46 et, d'autre part, dans le rapport mentionné à l'article L. 2325-50. »*).

DÉCOMPTE DES HEURES DE DÉLÉGATION ADAPTÉ POUR LES REPRÉSENTANTS AU FORFAIT JOUR

ARTICLE 28 II DE LA LOI

LES ARTICLES L 2142-1-3 (REPRÉSENTANTS DE SECTIONS SYNDICALES), L 2143-13 (DÉLÉGUÉS SYNDICAUX), L 2143-15 (DÉLÉGUÉ SYNDICAL CENTRAL), L 2315-1 (DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL), L 2325-6 (MEMBRES DU COMITÉ D'ENTREPRISE), L 2326-6 (DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL), L 2393-3 (INSTANCE REGROUPEE) ET L 4614-3 (CHSCT) SONT COMPLÉTÉS EN CONSÉQUENCE.

Jusqu'à la loi travail du 8 août 2016, il n'existait aucune disposition légale concernant le décompte des heures de délégation pour les salariés en forfait en jours.

- **Mécanisme supplétif à défaut de disposition spécifique prévue dans un accord collectif**

- Mise en place d'un mécanisme de décompte des heures de délégation propre aux salariés au forfait jour
- Le décompte en heures de travail du temps consacré à l'exercice d'un mandat n'était pas adapté aux salariés dont le temps de travail est décompté en jours et non en heures.
- Ces heures seront désormais **regroupées en demi-journées de travail venant en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié**. Ainsi, 4 heures correspondent à une demi-journée de travail. Les modalités d'utilisation d'un reliquat éventuel seront fixées par décret.
- Il s'agit là d'un mécanisme supplétif s'appliquant à défaut de disposition spécifique prévue dans un accord collectif (d'établissement, d'entreprise ou de branche).

DÉCOMPTE DES HEURES DE DÉLÉGATION ADAPTÉ POUR LES REPRÉSENTANTS AU FORFAIT JOUR

AVANT:

De nombreux accords collectifs proposaient une conversion du crédit d'heures légal en équivalent jours, souvent sur la base d'une journée de 7 heures ou d'une année de 1 607 heures.

Exemple

Calcul effectué sur une base annuelle de 1 607 heures	
Crédit d'heures mensuel	15 heures
Horaire collectif annuel	1 607 heures
Proportion des heures de délégation (15 h × 12 mois / 1 607 h)	11,20 %
Nombre de jours prévus par l'accord collectif au titre du forfait annuel	218 jours
Nombre annuel de jours de délégation (218 jrs × 11,20 % = 24,416 jrs)	24 jours ou 48 demi-journées
Nombre mensuel de jours de délégation	2 jours ou 4 demi-journées

DÉCOMPTE DES HEURES DE DÉLÉGATION ADAPTÉ POUR LES REPRÉSENTANTS AU FORFAIT JOUR

Désormais

Sauf accord collectif contraire, le représentant du personnel en forfait en jours bénéficie d'un crédit d'heures regroupé en demi-journées qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixés dans la convention individuelle du salarié.

Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat.

Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restante est inférieur(e) à 4 heures, le représentant du personnel en bénéficie dans des conditions définies par un décret en Conseil d'État à paraître.

Traduction avec l'exemple précité

Le représentant bénéficiera de 3,75 demi-journées de délégation par mois (soit 15 h / 4 h).

Le décret à paraître devrait fixer les modalités de prise du reliquat de 0,75.

Nb: Calculé sur l'année, le nombre total de demi-journée est de 45 ($3,75 \times 12$) versus 48 dans l'exemple de calcul susvisé.

ARTICULATION CCE / CE

ARTICLES 18 XIII ET 34 DE LA LOI

- **Possibilité de fixer l'ordre de consultation du CCE et des comités d'établissement par accord**
 - Possibilité de déroger au principe institué par la loi du 17 août 2015 selon lequel la consultation des comités d'établissement précède celle du comité central d'entreprise
 - A défaut d'accord, l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au CCE et l'avis du CCE est rendu dans les délais légaux
- **Possibilité pour un accord de fixer les critères de répartition de la contribution aux activités sociales**
 - Possibilité de fixer la répartition de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles entre les comités d'établissement par accord d'entreprise au prorata des effectifs des établissements ou de leur masse salariale ou de ces deux critères combinés
 - A défaut d'accord, la répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement (disposition contrecarrant la jurisprudence de la cour de cassation)
 - Détermination du montant global de la contribution patronale effectuée au niveau de l'entreprise

AMENAGEMENTS RELATIFS AU FONCTIONNEMENT DU CHSCT (1/2)

ARTICLES 18 X ET XIV, 31, 32 DE LA LOI

• Possibilité de déterminer par accord les règles de consultation des CHSCT et de l'ICCHSCT

- L'ordre et les délais dans lesquels l'instance de coordination et les CHSCT rendent et transmettent leur avis peuvent être fixés par un accord entre l'employeur et les représentants du personnel
- A défaut d'accord, les règles légales s'appliquent. Les CHSCT devront transmettre leurs avis à l'instance de coordination qui rendra elle-même un avis dans les délais fixés par décret en Conseil d'Etat (décret du 29 juin 2016)
- Le CHSCT doit en principe être consulté dans le délai d'un mois à compter du jour de la communication par l'employeur des informations prévues par le Code du travail pour la consultation en cause ou à compter de l'information de leur mise à disposition dans la base des données économiques et sociales. Ce délai est porté à 2 mois en cas d'intervention d'un expert (Décret art. 2 ; C. trav. art. R 4614-5-2 et R 4614-5-3, I, nouveaux).
- En vertu de l'article L 4616-1 du Code du travail, l'employeur a la faculté de mettre en place une instance de coordination des différents CHSCT concernés par un projet commun afin de recourir à une expertise unique et d'émettre un avis. Dans ce cadre, l'instance de coordination doit émettre un avis avant l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le Code du travail pour sa consultation. Ce délai est porté à 3 mois en cas de recours à un expert (Décret art. 3 ; C. trav. art. R 4616-8, I modifié).
- L'avis du CHSCT est transmis à l'instance de coordination 7 jours avant. En cas de projet commun, l'instance de coordination est consultée sur les mesures d'adaptation du projet communes à plusieurs établissements et les CHSCT sont consultés sur les éventuelles mesures d'adaptation spécifiques à leur établissement (C. trav. art. L 4616-1). Dans ce cas, l'avis de chaque CHSCT doit être rendu et transmis à l'instance de coordination au plus tard 7 jours avant la date d'expiration du délai de consultation visé n° 34 dans lequel cette instance doit rendre son propre avis (Décret art. 3 ; C. trav. art. R 4616-8, III modifié).

• Enrichissement des missions du CHSCT

- Contribution du CHSCT à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et leur maintien dans l'emploi au cœur de leur vie professionnelle
- Nouveau rôle du CHSCT de prévention des agissements sexistes dans l'entreprise

• Mise à disposition de documents dans la BDES valant communication des informations au CHSCT

AMENAGEMENTS RELATIFS AU FONCTIONNEMENT DU CHSCT

ARTICLES 18 X ET XIV, 31, 32 DE LA LOI

C. TRAV. ART. L 4614-12 ET S

- **Mise en conformité de l'expertise du CHSCT avec la Constitution** (décision du Conseil constitutionnel estimant que la règle antérieure disposant que le coût de l'expertise sollicitée par un CHSCT était à la charge de l'employeur même lorsque l'employeur avait obtenu postérieurement l'annulation par le juge de la délibération décidant de l'expertise, privait l'employeur de toute protection de son droit de propriété)
- **Délai de 15 jours à partir de la délibération du CHSCT respecter par l'employeur en cas de contestation du recours à l'expertise**

Avant l'abrogation effective au 1 ^{er} janvier 2017	A partir du 1 ^{er} janvier 2017
Possibilité pour le CHSCT de recourir au service d'un expert en cas de risque grave, projet important modifiant les conditions de travail, projet de restructuration et de compression des effectifs, etc.	Nécessité pour l'employeur en cas de contestation de l'expertise, de la désignation de l'expert, du coût prévisionnel, de l'étendue ou du délai de l'expertise de saisir le juge judiciaire dans un délai de 15 jours à partir de la délibération du CHSCT ou de l'instance de coordination décidant le recours à l'expertise
Coût de l'expertise sollicitée par un CHSCT à la charge de l'employeur	Possibilité pour l'employeur de contester le coût final de l'expertise dans un délai de 15 jours à compter de la date d'information de ce coût.

- **La prise en charge des frais d'expertise incombe toujours à l'employeur sauf en cas d'annulation**
 - Remboursement des sommes perçues par l'expert à l'employeur en cas d'annulation définitive par le juge de la décision du CHSCT ou de l'instance de coordination de recourir à l'expertise.
 - Possibilité pour le comité d'entreprise de décider à tout moment de prendre en charge les coûts de l'expertise

INSTANCE REGROUPEE : DETERMINATION DES ETABLISSEMENTS DISTINCTS

ARTICLES 18 X DE LA LOI

- **Depuis la loi Rebsamen** possibilité dans les entreprises d'au moins 300 salariés, de regrouper par accord majoritaire les DP, du CE et du CHSCT ou deux de ces institutions représentatives au sein d'une instance commune
- **Principe** : détermination des établissements distincts par la conclusion d'un protocole d'accord préélectoral ou à défaut par l'autorité administrative
- **Par dérogation** : désormais, possibilité pour l'accord majoritaire mettant en place l'instance regroupée de déterminer le nombre et le périmètre du ou des établissements distincts pour l'élection de la ou des instances regroupées

RECOURS A LA VISIO CONFERENCE POUR LA DUP

ARTICLES 18 , VIII, IX ET XVI DE LA LOI

La loi 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a prévu la possibilité de recourir à la visioconférence pour réunir la plupart des institutions représentatives du personnel. Toutefois, certaines institutions n'ont pas été visées : délégués du personnel, délégation unique du personnel (DUP), comité de la société coopérative européenne et comité de la société issue d'une fusion transfrontalière.

Réparant ce qui apparaît comme une omission, l'article 18, VIII de la loi prévoit que les réunions de la DUP peuvent se dérouler en visioconférence, y compris lorsque l'ordre du jour comporte des points relevant uniquement des attributions des délégués du personnel. L'article 18, IX de la loi autorise également le recours à la visioconférence pour les réunions du comité de la société coopérative européenne et pour celles du comité de la société issue d'une fusion transfrontalière.

Au plan formel, les **articles L 2326-5, L 2363-6 et L 2373-3 du Code du travail** sont modifiés en conséquence.

A noter Les délégués du personnel continuent à ne pas pouvoir recourir à la visioconférence.

Le recours à la visioconférence par la DUP et les autres instances visées ci-dessus se fait dans les conditions de droit commun (accord entre employeur et élus du personnel, 3 réunions au plus par année civile en l'absence d'accord, possibilité de voter à bulletin secret dans les conditions fixées par les articles D 2325-1-1 et D 2325-1-2 du Code du travail).

Les dispositions ci-dessus entrent en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel. Le recours à la visioconférence est applicable y compris aux entreprises dans lesquelles, en application de l'article 13, VI de la loi du 17 août 2015, l'employeur a décidé le maintien de la DUP sous sa forme antérieure, après avis de celle-ci et dans la limite de 2 cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours.

INSTANCE DE DIALOGUE SOCIAL DANS LES RESEAUX DE FRANCHISE

LOI 2016-1088 DU 8-8-2016 ART. 64

La loi Travail du 8-8-2016 prévoit l'instauration d'une instance de dialogue social dans les réseaux d'exploitants d'au moins **300 salariés en France**, liés par un **contrat de franchise** mentionné à l'article L 330-3 du Code de commerce, qui contient des **clauses** ayant un effet sur l'organisation du travail et les conditions de travail dans les entreprises franchisées.

Le dispositif **entrera en vigueur** une fois paru le décret devant fixer ses modalités d'application.

• Innovation:

- L'instance de dialogue social au sein des réseaux de franchise innove en ce qu'elle étend l'existence de droits collectifs à des personnes n'appartenant pas à une même entreprise, un même groupe, ni à une même UES.
- Elle répond à une certaine logique, visant à améliorer l'information de travailleurs soumis à des conditions de travail pouvant être assez comparables.
- Le juge n'a pas attendu le législateur pour reconnaître l'existence d'une certaine communauté de travail.
- La Cour de cassation a ainsi jugé que le contrat de franchise ne constitue pas, en soi, un obstacle à la permutabilité du personnel, et donc à l'obligation de recherche de reclassement des salariés inaptes ou menacés de licenciement pour motif économique, dans l'ensemble du réseau de franchise

INSTANCE DE DIALOGUE SOCIAL DANS LES RESEAUX DE FRANCHISE

LOI 2016-1088 DU 8-8-2016 ART. 64

• Une innovation critiquée:

L'adoption de ce dispositif, issu d'un amendement parlementaire soumis à l'Assemblée nationale en première lecture, a fait l'objet d'**âpres discussions parlementaires** et de **critiques des professionnels**:

- l'assimilation du réseau de franchise à une situation de coemploi contraire à l'esprit même du concept de franchise,
- inégalité de traitement avec les autres formes juridiques de réseaux commerciaux.

• Entrée en vigueur

Les dispositions légales sur la nouvelle instance de dialogue social n'entreront en vigueur qu'après publication d'un décret d'application en Conseil d'Etat.

INSTANCE DE DIALOGUE SOCIAL DANS LES RESEAUX DE FRANCHISE

LOI 2016-1088 DU 8-8-2016 ART. 64

• La position du conseil constitutionnel

Selon le Conseil constitutionnel du 4 août 2016, la loi ne méconnaît (Cons. const. 4-8-2016 n° 2016-736 DC)

- Ni le **principe d'égalité** dès lors que le législateur peut traiter de manière distincte des situations différentes et que les « caractéristiques des contrats de franchise conduisent à ce que l'encadrement des modalités d'organisation et de fonctionnement des entreprises franchisées puisse avoir un impact sur les conditions de travail de leurs salariés ».
- Ni la **liberté d'entreprendre**: il est loisible au législateur d'apporter à la liberté d'entreprendre des limitations liées à des exigences constitutionnelles ou justifiées par l'intérêt général, à la condition qu'il n'en résulte pas d'atteintes disproportionnées au regard de l'objectif poursuivi. Or, la création d'une instance de dialogue social poursuit un objectif d'intérêt général et ne porte pas en elle-même atteinte à la liberté d'entreprendre.

Suppression de dispositions jugées non conformes:

- Censure de la possibilité pour le pouvoir réglementaire de fixer par décret des heures de délégation s'ajoutant à celles prévues par le législateur.
- Censure de la prise en charge par le franchiseur des dépenses d'organisation des réunions et des frais de déplacement, à défaut de signature d'un accord.
- Réserve d'interprétation concernant la négociation de l'accord sur l'instance de dialogue social : les entreprises franchisées doivent pouvoir participer à sa négociation.

INSTANCE DE DIALOGUE SOCIAL DANS LES RESEAUX DE FRANCHISE

LOI 2016-1088 DU 8-8-2016 ART. 64

• Article 64:

Dans les réseaux d'exploitants d'au moins trois cents salariés en France, liés par un contrat de franchise mentionné à l'article L. 330-3 du code de commerce qui contient des clauses ayant un effet sur l'organisation du travail et les conditions de travail dans les entreprises franchisées, lorsqu'une organisation syndicale représentative au sein de la branche ou de l'une des branches dont relèvent les entreprises du réseau ou ayant constitué une section syndicale au sein d'une entreprise du réseau le demande, le franchiseur engage une négociation visant à mettre en place une instance de dialogue social commune à l'ensemble du réseau, comprenant des représentants des salariés et des franchisés et présidée par le franchiseur.

L'accord mettant en place cette instance prévoit sa composition, le mode de désignation de ses membres, la durée de leur mandat, la fréquence des réunions, les heures de délégation octroyées pour participer à cette instance et leurs modalités d'utilisation.

A défaut d'accord:

1° Le nombre de réunions de l'instance est fixée à deux par an;

2° Un décret en Conseil d'État détermine les autres caractéristiques mentionnées au deuxième alinéa.

Les membres de l'instance sont dotés de moyens matériels ou financiers nécessaires à l'accomplissement de leurs missions. Les dépenses de fonctionnement de l'instance et d'organisation des réunions ainsi que les frais de séjour et de déplacement sont pris en charge selon des modalités fixées par l'accord.

Lors de sa première réunion, l'instance adopte un règlement intérieur déterminant ses modalités de fonctionnement.

Lors des réunions mentionnées au deuxième alinéa et au 1° du présent I, l'instance est informée des décisions du franchiseur de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés des franchisés.

Elle est informée des entreprises entrées dans le réseau ou l'ayant quitté.

L'instance formule, à son initiative, et examine, à la demande du franchiseur ou de représentants des franchisés, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés dans l'ensemble du réseau ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application du présent I, en particulier le délai dans lequel le franchiseur engage la négociation prévue au premier alinéa du présent I.

INSTANCE DE DIALOGUE SOCIAL DANS LES RESEAUX DE FRANCHISE

LOI 2016-1088 DU 8-8-2016 ART. 64

- **Conditions de mise en place**

Selon la loi, l'instance n'est susceptible de concerner que :

- les réseaux d'exploitants d'au moins 300 salariés en France,
- liés par un contrat de franchise mentionné à l'article L 330-3 du Code de commerce
- qui contient des clauses ayant un effet sur l'organisation du travail et des conditions de travail dans les entreprises franchisées.

Trois conditions sont donc posées.

- 1^{ère} condition : Existence d'un contrat de franchise
- 2^{ème} condition : Existence de clauses ayant un effet sur l'organisation du travail et des conditions de travail
- 3^{ème} condition: Existence d'un effectif d'au moins 300 salariés en France

L'ouverture de la négociation sur la mise en place, dans le réseau de franchise, d'une IDDS constitue une obligation, pour le franchiseur, dès lors que les 3 conditions précitées sont remplies et qu'une des organisations syndicales visées par la loi le demande.

INSTANCE DE DIALOGUE SOCIAL DANS LES RESEAUX DE FRANCHISE

LOI 2016-1088 DU 8-8-2016 ART. 64

- Conditions de mise en place

1ère condition : Existence d'un contrat de franchise

La loi faisant expressément référence au contrat de franchise, l'IDDS ne saurait concerner d'autres modes de distribution, comme les **coopératives**, la **concession exclusive**, le **contrat d'affiliation** ou de **licence de marque**.

Le Conseil constitutionnel a justifié l'application des dispositions de l'article 64 aux seuls réseaux de franchise, à l'exclusion des autres formes juridiques de réseaux commerciaux, dans la mesure où « *les caractéristiques des contrats de franchise conduisent à ce que l'encadrement des modalités d'organisation et de fonctionnement des entreprises franchisées puisse avoir un impact sur les conditions de travail de leurs salariés* ».

En pratique:

L'application de l'article 64 est subordonnée à l'existence d'une collaboration entre les entreprises qui s'inscrit non seulement dans le cadre d'une **mise à disposition** d'une marque, d'une enseigne ou d'un nom commercial, mais également dans celle d'une transmission du savoir-faire et d'une **assistance commerciale** permanente caractérisant un contrat de franchise (voir par exemple, Cass. com. 4-6-2002 n° 99-19.464).

Nb:

La qualification du contrat retenue par les parties ne lie pas le juge.

Les conditions concrètes de la relation commerciale seront étudiées en cas de contentieux.

INSTANCE DE DIALOGUE SOCIAL DANS LES RESEAUX DE FRANCHISE

LOI 2016-1088 DU 8-8-2016 ART. 64

- Conditions de mise en place

2ème condition : Existence de clauses ayant un effet sur l'organisation du travail et des conditions de travail

Cette précision apportée par le Conseil constitutionnel pourrait permettre à certains réseaux de franchise d'échapper à l'application de l'article 64.

Une formule source de controverse

La mesure de l'impact sur les conditions de travail peut apparaître très subjective:

La mise en place de l'instance se limite aux réseaux dont le contrat de franchise a un « effet » - réel ou potentiel - sur l'organisation du travail et les conditions de travail dans les entreprises franchisées?

A priori, la définition de l'organisation et des conditions de travail relève de la compétence du seul employeur, c'est-à-dire le franchisé, mais, en pratique, le contrat de franchise peut imposer certaines contraintes en la matière au franchisé (dans la fixation des horaires de travail, par exemple).

Les **directives du franchiseur** sur l'organisation du temps de travail, les plannings, les salaires et primes, l'hygiène et la sécurité, les tenues de travail... seront autant d'éléments permettant de déterminer si les conditions de la franchise ne produisent pas un effet sur les conditions de travail au sein des entreprises franchisées.

L'analyse de la relation commerciale ne s'arrêtera sans doute pas aux seuls termes du contrat de franchise.

Relativisme de l'**appréciation judiciaire** :

Exigences d'une incidence déterminante sur l'organisation du travail au sein des entreprises franchisées ou simple constat de l'application d'une clause du contrat ayant une incidence sur les conditions de travail des salariés du franchisé?

Comment échapper à cette condition alors que pratiquement il est très fréquent que les contrats de franchise exigent des entreprises franchisées, par exemple, le port d'une tenue de travail particulière par les salariés ou l'existence de contrôles réguliers par des conseillers qui peuvent être générateurs de stress pour les salariés du franchisé...

INSTANCE DE DIALOGUE SOCIAL DANS LES RESEAUX DE FRANCHISE

LOI 2016-1088 DU 8-8-2016 ART. 64

- Conditions de mise en place

3ème condition: Existence d'un effectif d'au moins 300 salariés en France

L'article 64 ne s'applique que pour les réseaux de franchise comptant au moins 300 salariés en France.

La loi ne donne aucune précision sur le décompte des effectifs:

- raisonnement par analogie avec les règles de **décompte** des effectifs applicables aux **élections professionnelles** ?
- le législateur ne semble pas exiger un critère de stabilité des effectifs, comme cela peut exister pour la mise en place des IRP dans l'entreprise.

Le **franchissement du seuil** de 300 salariés emporte immédiatement le droit pour une organisation syndicale de solliciter l'ouverture d'une négociation sur la mise en place de l'IDDS.

Quid lorsque la condition d'effectif remplie lors de la demande d'une organisation syndicale disparaît ensuite au cours des négociations ?

Sort de l'instance en cas de **diminution des effectifs** en dessous du seuil de 300 salariés ?

INSTANCE DE DIALOGUE SOCIAL DANS LES RESEAUX DE FRANCHISE

LOI 2016-1088 DU 8-8-2016 ART. 64

• Modalités de mise en place

- L'ouverture d'une négociation sur l'IDDS émane d'une demande d'une organisation syndicale représentative au sein de la **branche** ou de l'une des branches d'activité dont relèvent les entreprises du réseau ou ayant constitué une **section syndicale** au sein d'une entreprise du réseau.

Le législateur a donc posé une condition de représentativité syndicale au niveau de la branche, mais non au niveau du réseau, ni même nécessairement au niveau des entreprises du réseau.

Une section syndicale peut être créée par une OS non représentative, dès lors que le syndicat est constitué depuis au moins deux ans, couvre le champ professionnel et géographique de l'entreprise en cause, satisfait aux valeurs républicaines et d'indépendance et compte au moins deux adhérents dans l'entreprise (C. trav. art. L 2142-1).

De même, une OS représentative au niveau de la branche d'activité n'est pas nécessairement présente dans le réseau, et a fortiori représentative à ce niveau.

En pratique, la demande d'ouverture des négociations sur la mise en place de l'IDDS peut parfaitement émaner d'une **organisation syndicale non représentative** au niveau du réseau de franchisés

- Le franchiseur doit alors engager une **négociation** en ce sens.
- Les parties comprennent, côté patronal, le franchiseur et, selon le Conseil constitutionnel, les entreprises franchisées (Cons. const. 4-8-2016 n° 2016-736 DC).

Les autres points - modalités de représentation des franchisés, composition de la partie salariale - sont fixés par un **décret** à paraître.

INSTANCE DE DIALOGUE SOCIAL DANS LES RESEAUX DE FRANCHISE

LOI 2016-1088 DU 8-8-2016 ART. 64

- **Modalités de mise en place**

- Les personnes invitées à négocier doivent représenter les salariés et les franchises

La négociation est présidée par le franchiseur et doit s'engager avec les représentants des salariés et des entreprises franchisées.

Concernant les **représentants des salariés**, qui inviter à la négociation ?

Compte tenu du monopole syndical, les « représentants des salariés » visés par le législateur devraient être des organisations syndicales.

Lesquelles ?

Celles pouvant demander l'ouverture des négociations, qui ne sont pas nécessairement représentatives au niveau du réseau ?

Une OS représentative au niveau de la branche pourra-t-elle donner mandat à un salarié pour négocier et signer un accord au sein d'un réseau (le Code du travail prévoit actuellement une telle possibilité sous conditions, uniquement pour les accords d'entreprise ou d'établissement, et sous réserve d'une approbation de l'accord par la majorité des salariés - C. trav. art. L 2232-24 s.) ?

Quelle qualification pour l'accord sur l'instance de dialogue social ?

Accord collectif interentreprises ? Seules les OS représentatives au niveau du réseau auraient alors la capacité de négocier et de signer l'accord.

Le nouvel article L 2232-36 du Code du travail prévoit, en effet, que l'accord interentreprises peut être négocié et conclu au niveau de plusieurs entreprises entre, d'une part, les employeurs et, d'autre part, les OS représentatives à l'échelle de l'ensemble des entreprises concernées, soit en l'occurrence à l'échelle du réseau de franchise.

L'article L 2232-37 précise que la représentativité des OS est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés lors des dernières élections précédant l'ouverture de la première réunion de négociation.

Or, de telles **élections** n'auront pas nécessairement eu lieu dans les réseaux comprenant uniquement des entreprises franchisées ayant des effectifs inférieurs à 11 salariés (alors même que IDDS vise justement à donner une représentation aux salariés de ces réseaux).

Qualifier l'accord sur l'DDS d'accord interentreprises apparaît plus conforme à l'esprit de la représentation collective des salariés et à l'exigence d'un minimum de représentativité. Les organisations syndicales ayant demandé l'ouverture de négociations ne seraient alors pas nécessairement celles pouvant négocier et signer l'accord.

INSTANCE DE DIALOGUE SOCIAL DANS LES RESEAUX DE FRANCHISE

LOI 2016-1088 DU 8-8-2016 ART. 64

- **Modalités de mise en place**

➤ Les personnes invitées à négocier doivent représenter les salariés et les franchises

La négociation est présidée par le franchiseur et doit s'engager avec les représentants des salariés et des entreprises franchisées.

Concernant les **représentants des entreprises franchisées**

Les entreprises du réseau devront être invitées à la négociation et à désigner un ou plusieurs représentants.

Concrètement, les entreprises franchisées pourront donner mandat à un ou plusieurs représentants au sein du réseau pour négocier et, le cas échéant, conclure un accord en leur nom.

En pratique, comment procéder ? Faudra-t-il faire une **assemblée de l'ensemble des franchisés** pour procéder à ces désignations ? Faudra-t-il organiser un vote de désignation par les franchisés ? Quelles seront les conséquences d'une **abstention** de désignation par la très grande majorité des franchisés ?

Concernant le **champ d'application** de l'accord constitutif

Le texte de loi prévoit que la négociation vise à mettre en place une IDDS commune à l'ensemble du réseau.

Un tel accord peut-il s'appliquer aux entreprises du réseau qui ne l'auront pas signé ?

Quid des entreprises intégrant, par la suite, le réseau de franchise, si rien n'est stipulé dans le contrat de franchise ?

En l'absence de **procédure d'extension**, le champ d'application de l'accord devrait être limité aux signataires ou entreprises représentées. Les non-signataires pourraient-ils échapper, tant aux dispositions de l'accord sur l'IDDS conclu au sein de leur réseau par une faible minorité qu'aux dispositions supplétives de la loi prévues en l'absence d'accord ?

INSTANCE DE DIALOGUE SOCIAL DANS LES RESEAUX DE FRANCHISE

LOI 2016-1088 DU 8-8-2016 ART. 64

• Composition

- Présidée par le franchiseur, l'instance comprend des représentants des salariés et des franchisés. Pour le reste, sa composition exacte, le mode de désignation de ses membres et la durée de leur mandat sont précisés par l'accord de mise en place.
- Les représentants des salariés ne bénéficient pas d'un statut protecteur.

• Fonctionnement

- Selon le texte de la loi, l'accord mettant en place l'instance de dialogue social doit prévoir :
 - sa composition,
 - le mode de désignation de ses membres,
 - la durée de leur mandat,
 - la fréquence des réunions,
 - les heures de délégation octroyées pour participer à cette instance,
 - et leurs modalités d'utilisation.
- **A défaut d'accord**, le nombre de réunions est de 2 par an et le régime des heures de délégation est fixé par décret à paraître. Toutefois, ce décret ne pourra pas prévoir des heures de délégation supplémentaires s'ajoutant à celles prévues pour les représentants des salariés par les lois en vigueur (Cons. const. 4-8-2016 n° 2016-736 DC).
- A défaut d'une modification législative, l'instance pourrait donc bien rester lettre morte, puisque l'absence d'accord ne permettrait pas aux représentants des salariés de bénéficier d'heures de délégation (à l'exception de ceux ayant déjà un mandat représentatif).
- Sauf accord du franchiseur et des franchisés, les représentants salariés à l'instance n'auront pas de crédit d'heures spécifique.
- Lors de sa première réunion, l'instance adopte un règlement intérieur déterminant ses modalités de fonctionnement.

INSTANCE DE DIALOGUE SOCIAL DANS LES RESEAUX DE FRANCHISE

LOI 2016-1088 DU 8-8-2016 ART. 64

• Moyens

- Les membres de l'instance sont dotés de moyens matériels ou financiers nécessaires à l'accomplissement de leurs missions. Les dépenses de fonctionnement de l'instance et d'organisation des réunions, ainsi que les frais de séjour et de déplacement sont pris en charge selon des modalités fixées par l'accord.
- Le texte adopté par le Parlement prévoyait de mettre ces dépenses et frais à la charge du franchiseur, à défaut d'accord entre celui-ci, les représentants des salariés et ceux des franchisés, mais cette disposition a été censurée par le Conseil constitutionnel (Cons. const. 4-8-2016 n° 2016-736 DC).

• Attributions

- Lors de ses réunions, l'instance est informée des décisions du franchiseur de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés des franchisés.
- L'instance est informée des entreprises entrées dans le réseau ou l'ayant quitté.
- Elle formule, à son initiative, et examine, à la demande du franchiseur ou de représentants des franchisés, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés du réseau, ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire.

Nb: Ces dispositions, qui reprennent la terminologie utilisée dans l'entreprise, apparaissent bien mal adaptées au réseau de franchise.

La notion de « *décision du franchiseur* » laisse perplexe dans le cadre de contrats de franchise.

L'information de l'IDDS pourrait n'être que très limitée, en l'absence de « décision » du franchiseur. Sauf, bien sûr, si le franchiseur entend faire de l'existence de l'IDDS et des modalités de son fonctionnement un argument commercial pour augmenter l'attractivité de son réseau.

L'essor de cette nouvelle instance dépendra principalement de la stratégie commerciale des franchiseurs.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

ARTICLES 18 II ET III DE LA LOI

- **Contentieux de la reconnaissance d'un établissement distinct : compétence du juge judiciaire**
 - Avant :
 - Juge judiciaire : juge de l'élection et des décisions de l'administration en matière préélectorale à l'exception des décisions de reconnaissance des établissements distincts et de perte de cette qualité pour les élections du comité d'entreprise
 - Après:
 - Transfert de la compétence du juge administratif au juge judiciaire pour les recours portant sur la reconnaissance de la qualité d'établissement distinct et sur la perte de cette qualité pour les élections du comité d'entreprise (**C. trav. art. L 2322-5 modifié**)
- **Possibilité pour l'employeur de mettre en place le vote électronique**
 - Possibilité pour l'employeur en l'absence d'accord, de fixer lui-même les modalités du vote électronique dans le respect des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat (**C. trav. art. L 2314-21 (DP) et L 2324-19 (CE) modifiés**)

SANTÉ AU TRAVAIL

LA RÉFORME DU RÉGIME DE L'INAPTITUDE

Entrée en vigueur

La loi prévoit l'entrée en vigueur des mesures sur la médecine du travail et l'inaptitude à la date de publication des décrets d'application et, au plus tard, le 1^{er} janvier 2017. Quid si le décret sur la médecine du travail est publié après le 1^{er} janvier 2017 ?

133 décrets d'application sont attendus pour une mise en œuvre complète de la nouvelle loi Travail. On nous annonçait une publication rapide. Octobre devait voir de nombreux textes publiés au JO. A ce jour, quasiment rien n'a été fait...

Le décret sur la médecine du travail devrait être publié dans l'intervalle d'ici au 1^{er} janvier 2017 (et, plus probablement, entre le 15 et le 31 décembre, comme la plupart des décrets devant être publiés avant 2017).

A défaut de publication dans les délais, un véritable casse-tête juridique se posera, car les seules dispositions légales sur la médecine du travail ne suffisent pas pour qu'elle soient applicables en l'état.

UN SUIVI MÉDICAL ADAPTÉ A CHAQUE SALARIÉ

Tout en ancrant dans le Code du travail le principe d'un suivi individuel de l'état de santé de tous les salariés (C. trav., art. L. 4624-1, al. 1 modifié), **la loi Travail cible l'activité des services de santé au travail sur les salariés qui en ont le plus besoin.**

Dans tous les cas, ce suivi individuel sera assuré par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail et l'infirmier.

LE PRINCIPE: L'allègement du suivi médical au travail. Le suivi médical individuel des salariés s'effectuera désormais avec plus de souplesse: la visite médicale d'embauche est supprimée, de même que le principe de la visite médicale biennale.

LES EXCEPTIONS: Les salariés exposés à des risques graves. Tout en assouplissant la surveillance médicale des salariés, la loi Travail recentre l'activité des services de santé vers les salariés qui sont les plus exposés aux risques.

Les « salariés exposés aux risques » bénéficieront d'un suivi médical renforcé et devront passer un examen médical d'aptitude

UN SUIVI MÉDICAL ADAPTÉ A CHAQUE SALARIÉ

La visite d'embauche remplacée par une simple visite d'information.

Le principe de la visite médicale, destinée à permettre au médecin du travail d'évaluer l'aptitude du salarié à son poste de travail avant son embauche ou au plus tard l'expiration de sa période d'essai (C.trav., art. R.4624-10), a vocation à être supprimé.

La loi Travail prévoit simplement une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche.

- **L'avantage de ce dispositif:** soulager l'emploi du temps des médecins du travail, la visite pouvant être réalisée soit par lui-même, soit par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier (C. trav., art. L.4624-1, al. 2 modifié)
- Un décret en Conseil d'État (parution prévue en octobre 2016) précisera le délai maximal entre l'embauche du salarié et sa visite d'information et de prévention.
 - La visite donnera lieu à la remise d'une attestation (modèle à définir par arrêté).

À la suite de la visite, le professionnel de santé qui l'a réalisée pourra si nécessaire orienter le salarié sans délai vers le médecin du travail (C. trav., art. L. 4624-1, al. 3 modifié). C'est notamment le cas s'il s'agit d'un salarié handicapé.

UN SUIVI MÉDICAL ADAPTÉ A CHAQUE SALARIÉ

LE SUIVI MÉDICAL DES TRAVAILLEURS DE NUIT ET DES SALARIÉS HANDICAPÉS.

Travailleurs de nuit : suivi individuel régulier

Ils devront bénéficier d'un suivi individuel «régulier» de leur état de santé, selon une périodicité fixée par le médecin du travail, en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur. Modalités et périodicité fixées par un décret (attendu pour la fin de l'année 2016 - C. trav., art. L. 4624-1, al. 7 modifié).

Travailleurs handicapés: suivi individuel adapté

Les salariés qui signalent, lors de la visite médicale d'information et de prévention, qu'ils sont reconnus travailleurs handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, ou qu'ils sont titulaires d'une pension d'invalidité, seront orientés «sans délai» vers le médecin du travail. Ils bénéficieront d'un suivi individuel adapté de leur état de santé (C. trav., art. L. 4624-1 modifié).

La loi Travail confie **au CHSCT une nouvelle mission**: contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et favoriser leur maintien dans l'emploi (C.trav., art. L.4612-1 modifié).

Cette disposition est applicable depuis le 10 août 2016.

UN SUIVI MÉDICAL ADAPTÉ A CHAQUE SALARIÉ

Suppression par principe des visites périodiques.

Dans l'optique d'une meilleure adaptation au salarié de son suivi médical au travail, le principe des visites médicales périodiques réalisées par le médecin du travail au moins 1 fois tous les 2 ans (C. trav., art. R.462416) a vocation à disparaître.

À l'avenir, les modalités et la périodicité du suivi du salarié prendront en compte (C. trav., art. L. 4624-1, al.4 modifié – décret à paraître):

- ses conditions de travail ;
- son état de santé ;
- son âge ;
- les risques professionnels auxquels il est exposé

La fréquence des visites médicales devra être adaptée à la situation de chaque salarié.

Les salariés peu confrontés aux risques professionnels bénéficieront de visites médicales plus espacées dans le temps.

Tout salarié qui anticipe un risque d'inaptitude pourra solliciter une visite médicale afin d'engager une démarche de maintien dans l'emploi (C.trav., art. L.4624-1, al.5 modifié).

UN SUIVI MÉDICAL ADAPTÉ A CHAQUE SALARIÉ

Exception : Les salariés exposés à des risques graves.

La protection spécifique des salariés les plus « exposés aux risques » a été élaborée par la loi Rebsamen du 17 août 2015 («surveillance médicale renforcée»).

Suivi individuel renforcé pour les postes «à risques».

La loi Travail (art. 102) précise que sera concerné par ce suivi individuel renforcé tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail (C.trav., art. L.4624-2 modifié).

La loi restreint la portée de la référence à la sécurité des tiers. En effet, en l'état actuel du droit (C.trav., art. L.4624-4, al.1), la loi évoque les «risques pour la santé des tiers» sans limiter ceux-ci à ceux associés à l'environnement immédiat. Le texte actuellement en vigueur prévoit non pas un suivi renforcé, mais un suivi «spécifique».

Les travailleurs concernés par le suivi individuel renforcé **seront les seuls à subir un examen médical d'aptitude lors de leur embauche.**

Cet examen, qui se substituera à la visite médicale d'information et de prévention, permettra de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail.

L'examen médical d'aptitude sera effectué, sauf dispositions spécifiques, par le médecin du travail ayant l'embauche. Il sera renouvelé périodiquement (C. trav., art. L. 4624-2, al. 2 modifié – décret à paraître).

UN SUIVI MÉDICAL ADAPTÉ A CHAQUE SALARIÉ

CAS PARTICULIERS : Les salariés temporaires et en CDD.

La loi Travail (C. trav., art. L. 4625-1-1 nouveau) renvoie à un décret (prévu pour novembre 2016) le soin d'adapter aux travailleurs temporaires et à ceux sous CDD les mesures relatives au suivi individuel et au suivi renforcé.

Ces travailleurs devront bénéficier d'un suivi individuel d'une périodicité équivalente à celle du suivi des salariés en CDI.

Ce décret devra prévoir, s'agissant du suivi médical des intérimaires et des salariés sous CDD (C. trav., art. L.4625-1-1 al.3 nouveau) :

- les modalités d'information de l'employeur concernant le suivi individuel de l'état de santé de ses salariés;
- les modalités particulières d'hébergement des dossiers médicaux en santé au travail ;
- les modalités d'échange d'informations entre médecins du travail.

LA RÉFORME DU RÉGIME DE L'INAPTITUDE

Prévention, constatation, aménagements...

En matière d'inaptitude au travail consécutive à un accident ou une maladie, la loi Travail procède à plusieurs modifications axées sur une meilleure prévention des risques pour la santé et la sécurité des salariés, en amont de la déclaration d'inaptitude, sur une simplification de la constatation de cet état et sur un allègement de certaines obligations de l'employeur en matière de reclassement et de licenciement du salarié inapte.

Parallèlement, elle harmonise les règles du régime de l'inaptitude professionnelle et non professionnelle concernant l'obligation de reclassement et les modalités de rupture du contrat.

Ces dispositions entrent en vigueur à la date de publication des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1er janvier 2017.

LA RÉFORME DU RÉGIME DE L'INAPTITUDE

Entrée en vigueur

En matière d'inaptitude, beaucoup de mesures n'ont a priori pas besoin de décrets d'application. La question est de savoir si elles sont d'ores et déjà applicables ?

Par prudence, certains proposent de raisonner au travers du prisme de la protection du salarié et de sa santé.

Par exemple, bien que la dispense de recherche de reclassement soit étendue à la maladie professionnelle, en cas de dispense par le médecin du travail, il est certainement plus prudent de continuer, jusqu'au 31.12.2016, à faire comme auparavant et à rechercher quand même un reclassement, du fait de l'incertitude entourant la date d'entrée en vigueur de cette mesure.

A l'inverse, il est plutôt recommandé d'appliquer déjà aux salariés dont la maladie n'est pas d'origine professionnelle les règles de consultation des DP sur le reclassement et de notification par écrit au salarié de l'impossibilité de le reclasser.

La volonté du législateur étant de protéger au maximum les intérêts du salarié, c'est dans cette logique qu'il convient de raisonner pour chaque item concerné.

LA RÉFORME DU RÉGIME DE L'INAPTITUDE

RENFORCEMENT DES MESURES PRÉVENTIVES

La liste de mesures complétée.

Actuellement, le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs (C.trav., art. L.4624-1).

La loi Travail complète et précise les mesures qui pourront être proposées dans ce cadre (C. trav., art. L.4624-3 modifié):

- aménagements du poste de travail ;
- adaptations du poste de travail (mesures organisationnelles favorisant le maintien dans l'emploi) ;
- transformations du poste de travail (changement dans la nature ou l'organisation des tâches) ;
- aménagements du temps de travail.

Un dialogue tripartite.

Actions proposées par écrit par le médecin du travail, après avoir échangé sur le sujet avec le salarié et l'employeur (C. trav., art. L. 4624-3 modifié).

Le médecin devra recevoir le salarié en entretien pour discuter avec lui des propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur (C. trav., art. L.4624-5 modifié).

LA RÉFORME DU RÉGIME DE L'INAPTITUDE

PRÉSUMPTION D'APTITUDE À LA SUITE D'UN ACCIDENT OU D'UNE MALADIE.

Actuellement, le Code du travail prévoit qu'à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail qui font suite à un accident ou une maladie (professionnels ou non), le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente lorsqu'il est déclaré apte par le médecin du travail (C. trav., art. 1226-8).

Avec la loi Travail, il est prévu qu'à l'issue des périodes de suspension, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il n'est plus fait mention de la nécessité préalable qu'il soit déclaré apte par le médecin du travail.

LA RÉFORME DU RÉGIME DE L'INAPTITUDE

MODIFICATION DE LA PROCÉDURE DE CONSTATATION DE L'INAPTITUDE.

Nouveau cadre pour la déclaration d'inaptitude

La loi Travail précise qu'un salarié pourra être déclaré inapte :

- si son état de santé justifie un changement de poste ;
- et**
- si aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste occupé n'est possible.

La loi Travail simplifie la procédure de constatation de l'inaptitude.

Aujourd'hui, le médecin du travail ne peut déclarer le salarié inapte à son poste qu'après deux examens médicaux espacés de deux semaines et après avoir réalisé une étude de poste et une étude des conditions de travail dans l'entreprise (C. trav., art. R.4624-31).

À l'avenir, seules deux mesures devront être prises par le médecin du travail avant de constater l'inaptitude (C.trav., art. L.4624-4 modifié):

- la réalisation d'une étude de poste par lui-même ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire ;
- un échange avec le salarié et l'employeur.

LA RÉFORME DU RÉGIME DE L'INAPTITUDE

La déclaration d'inaptitude assortie de recommandations du médecin du travail.

Conclusions écrites et préconisations sur le reclassement.

Le médecin du travail aura l'obligation de joindre à l'avis d'inaptitude ses conclusions écrites ainsi que des indications relatives au reclassement du travailleur (C. trav., art. L. 4624-4 modifié).

Dans ce cadre, le médecin du travail devra au préalable recevoir le salarié en entretien afin d'échanger avec lui sur les propositions de reclassement qu'il pourrait adresser à l'employeur (C. trav., art. L.4624-5 modifié). Pour faciliter la mise en œuvre de ses recommandations, le médecin du travail aura toujours la possibilité de proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi (C. trav., art.L.4624-5 modifié).

Aptitude à la formation de tous les salariés inaptes.

Actuellement, si l'inaptitude du salarié est d'origine professionnelle, le médecin du travail doit formuler des indications sur son aptitude à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté. Cette obligation n'est applicable que pour l'entreprise de + 50 salariés (C. trav., art. L. 1226-10). La loi Travail supprime cette condition d'effectif (C.trav., art. L.1226-10 modifié) et élargit le champ de ce dispositif au cas où l'inaptitude est d'origine non professionnelle(C. trav., art. L.1226-2 modifié).

A l'avenir, le médecin du travail devra se prononcer sur l'aptitude du salarié à suivre une formation («préparant» le salarié à occuper un poste adapté), quels que soient l'origine de l'inaptitude et l'effectif de l'entreprise.

LA RÉFORME DU RÉGIME DE L'INAPTITUDE

AMÉNAGEMENTS DU CADRE ET DE LA PORTÉE DE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT

Le reclassement proposé à l'occasion de toute visite médicale.

Actuellement, selon les articles L.1226-2 et L.1226-10 du Code du travail, la procédure de reclassement s'enclenche lorsque le salarié, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à l'accident ou la maladie du salarié (d'origine professionnelle ou non-professionnelle), est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment. Elle s'enclenche donc lors de la visite de reprise.

A l'avenir, ces deux articles ne comporteront plus la mention «à l'issue des périodes de suspension».

Dès lors, la procédure de reclassement devra s'enclencher, même si le salarié est déclaré inapte en dehors de toute visite de reprise (ex: à l'occasion d'une visite médicale périodique ou lors d'une visite à son initiative).

LA RÉFORME DU RÉGIME DE L'INAPTITUDE

AMÉNAGEMENTS DU CADRE ET DE LA PORTÉE DE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT

Les modalités et la portée de l'obligation de reclassement :

Consultation préalable des délégués du personnel.

La loi Travail étend l'obligation pour l'employeur de consulter les DP avant de proposer un reclassement.

Avant : Cette obligation n'était applicable que dans les cas d'inaptitude d'origine professionnelle (C. trav., art. L.1226-10).

Désormais, elle doit l'être lorsque le salarié est inapte des suites d'un accident ou d'une maladie non-professionnels(C. trav., art. L.1226-2 modifié).

Un poste comparable à l'emploi précédant.

L'emploi proposé au titre du reclassement doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

La loi Travail complète la liste des mesures pouvant être mises en œuvre à cet effet (C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10 modifiés): mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail, aménagements ou adaptations du poste existant.

LA RÉFORME DU RÉGIME DE L'INAPTITUDE

AMÉNAGEMENTS DU CADRE ET DE LA PORTÉE DE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT

Les modalités et la portée de l'obligation de reclassement :

Portée de l'obligation de reclassement. La portée de l'obligation de reclassement est précisée par la loi Travail.

Quelle que soit l'origine de l'inaptitude (professionnelle ou non), l'employeur sera présumé avoir satisfait à son obligation de reclassement (C. trav., art. L.1226-2-1 nouveau, L.1226-2, L.1226-10 et L.1226-12 modifiés):

- lorsqu'il aura proposé au salarié un emploi approprié à ses capacités et aussi proche que possible de l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail ;
- en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail;
- et après avoir recueilli l'avis des DP.

Incertitude : A partir du moment où l'employeur aura fait au moins une offre de reclassement répondant à ces conditions et que le salarié la refuse, il pourra engager la procédure de licenciement?

LA RÉFORME DU RÉGIME DE L'INAPTITUDE

UN NOUVEAU CAS DE DISPENSE DE LA RECHERCHE D'UN RECLASSEMENT.

La loi Rebsamen du 17 août 2015 a prévu la possibilité pour l'employeur de licencier le salarié inapte sans obligation de recherche de reclassement, si ce reclassement représente un danger pour la santé du salarié. Il faut pour cela que le médecin du travail mentionne expressément dans l'avis d'inaptitude que «*tout **maintien** du salarié dans l'entreprise serait **gravement préjudiciable** à sa santé*».

La loi Travail ajoute que l'employeur pourra également licencier le salarié si le médecin du travail mentionne expressément dans son avis que «*l'état de santé du salarié fait **obstacle à tout reclassement dans un emploi***» (C. trav., art. L. 1226-12 modifié et L. 1226-2-1 nouveau).

- La nouvelle rédaction de la loi clarifie le rôle du médecin du travail: l'une de ces deux mentions sur l'avis d'inaptitude dispense entièrement l'employeur de la recherche d'un reclassement.
- Ces deux cas de dispense s'appliquent désormais aux salariés en CDD (C. trav., art. L.1226-20 modifié).
- Pour les deux cas de dispense, la loi fait désormais référence au maintien ou au reclassement «**dans un emploi**».

LA RÉFORME DU RÉGIME DE L'INAPTITUDE

LE LICENCIEMENT EN CAS DE RECLASSEMENT IMPOSSIBLE.

La loi Travail précise sous quelles conditions le salarié inapte peut être licencié.

La loi travail complète la liste des cas d'ouverture du licenciement (C. trav., art. L. 1226-12 modifié et L. 1226-2-1 nouveau).

Actuellement, l'employeur peut licencier le salarié inapte:

- s'il justifie de l'impossibilité de proposer au salarié un poste de reclassement correspondant à ses capacités et aux préconisations du médecin du travail ;
- ou en cas de refus du salarié d'un poste de reclassement correspondant à ses capacités et aux préconisations du médecin du travail ;
- ou si le médecin du travail mentionne dans l'avis d'inaptitude que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé.

La loi Travail y ajoute le cas tenant à la mention par le médecin du travail que **l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise.**

Ce nouveau cas de licenciement s'appliquera à l'inaptitude professionnelle ou non professionnelle du salarié, qu'il soit en CDI ou en CDD.

LES AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

PRISE EN COMPTE OBLIGATOIRE DES AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL. La loi Travail donne une nouvelle force aux avis du médecin du travail: l'employeur sera tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2 à L. 4624-4. En cas de refus, l'employeur devra faire connaître par écrit au salarié et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite (C. trav., art. L.4624-6 nouveau).

CRÉATION D'UN RECOURS PRUD'HOMAL CONTRE LES AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL. La loi Travail modifie les modalités du recours dont disposent le salarié ou l'employeur en cas de désaccord avec les éléments de nature médicale retenus par le médecin du travail pour justifier ses avis, propositions, conclusions écrites ou indications. Sont ainsi concernés les examens médicaux d'aptitude pour les salariés sous suivi médical renforcé, les propositions individuelles d'aménagement de poste ainsi que les constats d'inaptitude. L'actuel recours devant l'inspecteur du travail sera remplacé par une saisine en référé du conseil de prud'hommes pour demander la désignation d'un médecin-expert (C. trav., art. L.4624-7 nouveau). Le demandeur devra informer le médecin du travail du lancement d'une telle procédure.

Le médecin expert sera désigné parmi une liste d'experts près la cour d'appel. Il aura accès au dossier médical au travail du salarié, sans que puisse lui être opposé le secret médical. Il pourra en outre se voir charger par la formation de référé ou, le cas échéant, le conseil de prud'hommes saisi au fond, d'une consultation relative à la contestation.

LA CHARGE DES FRAIS D'EXPERTISE. La formation de référé du tribunal de prud'hommes pourra décider de mettre les frais d'expertise facturés par le médecin-expert à la charge de la partie perdante, si l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive (C.trav., art. L.4624-7,IV nouveau).

LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT MORAL ET LES DISCRIMINATIONS

ALIGNEMENT DES REGLES DE PREUVE DU HARCÈLEMENT SUR CELLES DE LA DISCRIMINATION

Plusieurs articles ont été intégrés dans la loi Travail par voie d'amendement sur le thème du harcèlement de la discrimination. A défaut de précisions sur ce point, ces mesures sont entrées en vigueur le lendemain de la publication de la loi au journal officiel.

LES REGLES DE PREUVE DU HARCELEMENT, tant moral que sexuel, inscrites à l'article **L.1154-1** du Code du travail sont modifiées et alignées sur celles applicables en matière de discrimination.

Jusqu'ici l'article L.1154-1 du Code du travail prévoyait que lorsque survenait un litige susceptible de constituer un cas de harcèlement moral ou sexuel, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation entreprise ou le salarié devait « établir des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral ».

La loi Travail est venue assouplir la procédure en matière de harcèlement.

Le salarié devra désormais comme pour les autres discriminations, « présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement ».

Si les éléments de fait emportent la conviction du juge, rappelons que l'employeur doit apporter la preuve contraire. Il lui incombe d'établir que les faits présentés par le salarié ne son pas constitutifs d'un harcèlement.

Une telle modification ne devrait pas avoir d'impact significatif sur l'office du juge en matière probatoire. Il devra prendre en compte dans leur ensemble les éléments présentés par le salarié pour apprécier s'ils laissant supposer l'existence d'un harcèlement comme en matière de discrimination.

ALOURDISSEMENT DES SANCTIONS DU LICENCIEMENT LIÉ AU HARCÈLEMENT

La loi travail étend, par ailleurs, les cas dans lesquels l'employeur peut être condamné par le juge à rembourser à Pôle Emploi des allocations versées au salarié victime d'un licenciement abusif (articles L.1235-4 et L.1235-5 modifiés du Code du travail).

Précédemment, le juge devait ordonner à l'employeur le remboursement à Pôle Emploi de tout ou partie des indemnités chômage perçues par le salarié licencié, entre la date du licenciement et celle du jugement, dans la limite de 6 mois d'indemnités, uniquement dans les cas suivants :

- Licenciement sans cause réelle et sérieuse ou – s'agissant des licenciements économiques avec plan de sauvegarde de l'emploi – intervenu en l'absence de validation ou d'homologation, en cas de refus de celle-ci ou en cas d'annulation ou insuffisance du PSE (ancien article L.1235-4 du Code du travail);
- Licenciement ayant pour cause une action en justice engagée par le salarié ou en sa faveur sur le fondement des dispositions touchant au principe de non-discrimination (article L.1134-4 du Code du travail) ou des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (art. L.1144-3 du Code du travail).

La Cour de cassation jugeait de manière constante que le juge prud'homale ne pouvait pas condamner l'employeur à rembourser à Pôle Emploi les allocations chômage perçues par le salarié dans les autres cas de nullité du licenciement.

ALOURDISSEMENT DES SANCTIONS DU LICENCIEMENT LIÉ AU HARCÈLEMENT

Désormais, il est fait obligation au juge d'ordonner le remboursement des indemnités de chômage à Pôle Emploi:

- à l'ensemble des licenciements fautifs liés à des discriminations (article L.1132-4 du Code du travail);
- en cas de nullité du licenciement pour méconnaissance des dispositions relatives au harcèlement moral (article L.1152-3 du Code du travail).

En outre, cette obligation concernera également les licenciement de salariés de moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou travaillant dans les entreprises employant habituellement moins de 11 salariés.

Par ailleurs, la loi prévoit que lorsqu'un licenciement a été jugé discriminatoire (article L.1132-1 du Code du travail), ou a pour origine le fait que le salarié a subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel (article L.1153-2 du Code du travail), ou est lié à la maternité (article L.1125-4 et L.1125-5), le salarié ne demandant pas la poursuite de son contrat de travail ou dont la réintégration est impossible a droit à une indemnité minimale de 6 mois de salaire, sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et la cas échéant, de l'indemnité légale de licenciement.

Cette disposition fait l'objet d'un nouvel article L. 1235-3-1 du Code du travail.

[A noter : le droit au cumul de l'indemnité minimale et du salaire figurait déjà sous l'article L.1225-71 du Code du travail au cas de licenciement lié à la maternité lorsque la salariée ne demande pas sa réintégration. Il est également prévu par la jurisprudence de la Cour de cassation pour les autres licenciements nuls si l'employeur refuse d'exécuter la décision du juge ordonnant la réintégration du salarié (Cass. soc. 26 septembre 2007, n°06-40039).

LICENCIEMENT ECONOMIQUE

ENRICHISSEMENT DE LA DEFINITION DU MOTIF ÉCONOMIQUE DU LICENCIEMENT (1/2)

ARTICLE L 1233-3 DU CODE DU TRAVAIL

- **La liste des causes de licenciement complétée**

- Réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité et la cessation d'activité : causes possibles de licenciement économique s'ajoutant aux difficultés économiques et aux mutations technologiques.
- Transposition par le législateur d'une jurisprudence constante

- **Notion de difficultés économiques précisée (voir tableau)**

- **Appréciation de l'impact sur l'emploi au niveau de l'entreprise**

- Transposition par le législateur de la jurisprudence de la Cour de cassation (*Cass. soc. 8-2-1998 n° 95-43.606 ; Cass. soc. 8-7-2008 n° 06-45.564 ; RJS 10/08 n° 967*)
- La loi limite le périmètre d'appréciation des conséquences sur l'emploi. Il est précisé que la matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail **s'apprécie au niveau de l'entreprise**

ENRICHISSEMENT DE LA DEFINITION DU MOTIF ÉCONOMIQUE DU LICENCIEMENT (2/2)

Définition du motif économique

Ce qui ne change pas

Motif économique s'apprécie au niveau du groupe ou de son secteur d'activité

Ce qui change

Caractérisation des difficultés économiques :

L'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel que :

une baisse de commandes ou du chiffre d'affaires (appréciés sur une durée allant de 1 à 4 trimestres consécutifs selon la taille de l'entreprise en comparaison avec la même période de l'année précédente)

des pertes d'exploitation

une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation

soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés (liste légale non limitative)

LES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES AVANT TRANSFERT AUTORISÉS SOUS CONDITIONS

ARTICLE 94 DE LA LOI

C. TRAV. ART. L 1233-61 MODIFIÉ

- **Levée sous certaines conditions de l'interdiction imposée au cédant, par une jurisprudence constante, de licencier avant un transfert d'établissement**
- **Sont concernées par la levée de l'interdiction de licencier les entreprises d'au moins 1 000 salariés, celles appartenant à un groupe d'au moins 1 000 salariés, ainsi que les entreprises de dimension communautaire ou appartenant à un groupe de dimension communautaire.**
- **Il faut :**
 - **que le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) comporte, en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements, le transfert d'une ou plusieurs entités économiques nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois ;**
 - **que ces entreprises souhaitent accepter une offre de reprise dans le cadre de l'obligation de recherche d'un repreneur**
- Pour ces entreprises : l'entreprise cédante peut licencier les salariés non repris
- Si le PSE est fixé par accord majoritaire : possibilité pour celui-ci de prévoir les conditions dans lesquelles la procédure d'information-consultation se tient en cas de projet de transfert
- Dispositions applicables aux licenciements économiques engagés après publication de la loi

Entrée en vigueur au 1^{er} décembre 2016

MESURES POUR L'EMPLOI

DES ACCORDS POUR PRESERVER OU DEVELOPPER L'EMPLOI (1/3)

ARTICLE 22 DE LA LOI

Les accords de préservation de l'emploi ou de développement de l'emploi sont destinés à donner plus de souplesse de fonctionnement aux entreprises. (**C. trav. art. L 2254-2, III, al. 1 à 6 nouveaux**).

Accords circonscrits et encadrés au niveau de l'entreprise

- Nécessité pour l'employeur de transmettre en amont de la négociation, toutes les informations nécessaires aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise en vue d'établir un diagnostic partagé sur la situation de celle-ci

- En l'absence de délégué syndical, accords pouvant être négociés et conclus par :
 - des représentants élus ou
 - un ou plusieurs salariés expressément mandatés par :
 - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise
 - à défaut , par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel

- Possibilité pour un comité d'entreprise ou à défaut pour les délégués syndicaux ou à défaut pour les représentants élus mandatés ou à défaut pour les salariés mandatés de nommer un expert comptable pour assister dans la négociation les différents acteurs.

DES ACCORDS POUR PRESERVER OU DEVELOPPER L'EMPLOI (2/3)

ARTICLE 22 DE LA LOI

• Contenu des accords : un préambule à peine de nullité

- Nécessité pour les accords de comporter à peine de nullité un préambule indiquant les objectifs en matière de préservation ou de développement de l'emploi
- Nécessité pour les accords de préciser:
 - Les modalités de prise en compte de la situation des salariés invoquant une atteinte disproportionnée à leur vie personnelle ou familiale
 - Les modalités d'information des salariés quant à leur application et leur suivi pendant toute leur durée
- Possibilité pour les accords de prévoir :
 - les conditions dans lesquelles des efforts proportionnés à ceux demandés aux autres salariés pourraient être exigés des dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord et des mandataires sociaux et actionnaires
 - Clause dite « de retour à meilleur fortune »

• Accords à durée déterminée avec des bilans d'application annuels

- Durée de 5 ans à défaut de stipulation sur cette durée

• Substitution de plein droit aux clauses du contrat de travail

- Substitution de l'accord aux clauses du contrat de travail y compris en matière de rémunération et de durée du travail
- Limite : l'accord ne peut pas avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié
- Possibilité pour le salarié de refuser par écrit la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord. Absence de refus écrit : acceptation par le salarié de la modification du contrat

DES ACCORDS POUR PRESERVER OU DEVELOPPER L'EMPLOI (3/3)

ARTICLE 22 DE LA LOI

- **Un refus de la modification du contrat pouvant justifier un licenciement pour motif spécifique**
 - Motif spécifique constituant une cause réelle et sérieuse (motif présumé réel et sérieux) devant figurer dans la lettre de licenciement
 - Procédure de licenciement individuel pour motif économique
- **Présence d'un dispositif d'accompagnement personnalisé**
 - Possibilité pour un salarié licencié à la suite de son refus de la modification du contrat de travail de bénéficier d'un parcours d'accompagnement personnalisé comprenant des mesures d'accompagnement et d'appui au projet professionnel ainsi que des périodes de formation et de travail
 - Pour les bénéficiaires ayant une ancienneté d'au moins 12 mois à la date de la rupture du contrat : perception pendant 12 mois maximum d'une allocation d'assurance supérieure à celle à laquelle ils auraient pu avoir droit au titre du chômage
 - Obligation de l'employeur de proposer ce dispositif d'accompagnement à chaque salarié dont il envisage le licenciement, lors de l'entretien préalable
 - L'adhésion du salarié au parcours d'accompagnement personnalisé emporte rupture du contrat de travail
 - Rupture ne comportant pas de préavis ni indemnité compensatrice de préavis
- **Contribution de l'employeur au financement du parcours d'accompagnement**

DIVERS

ARTICLES 71, 72 ET 77, 82, 85 DE LA LOI

- **Nouvelles mesures pour l'apprentissage**
 - Formation théorique pouvant être dispensée à distance
 - Possibilité pour des régions volontaires de relever la limite d'âge
 - Dépenses libératoires de la taxe pouvant être versées à de nouveaux établissements
- **L'aide au financement du contrat de professionnalisation n'est plus basée sur un forfait horaire: suppression du forfait horaire**
- **Des sanctions en matière de portage salarial**
 - Sanctions pénales : codifiées aux articles L 1255-14 à L 1255-18 du Code du travail

INSCRIPTION DU PRINCIPE DE NEUTRALITÉ DANS LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

ARTICLES 2 DE LA LOI
ARTICLE L 1321-2-1

- **Art L1321-2-1 code du travail:** « *Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.* »
- **Encadrement par la loi de l'inscription dans le règlement intérieur d'une clause relative au principe de neutralité:**
 - Le règlement intérieur peut imposer aux salariés une restriction de la manifestation de leurs convictions – notamment politiques et religieuses – à condition que cette restriction :
 - Soit justifiée par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise ;
 - Et soit proportionnée au but recherché
 - Ce nouvel article cherche à sécuriser les règlements intérieurs d'entreprise comportant déjà des dispositions de ce type

APPORTS EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE

ARTICLES 7,19 ET 69 DE LA LOI

- **Aménagements de la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail**
 - Le contenu de cette négociation est complété par un volet consacré au droit à la déconnexion
 - Les entreprises n'étant pas couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle suite à la négociation, doivent établir, chaque année, un plan d'action sur l'égalité professionnelle
 - Un accord d'entreprise ne peut comporter de clauses dérogeant à celles des conventions de branche dans le domaine de l'égalité professionnelle
- **Ratification de l'ordonnance du 10 décembre 2015 instaurant le rescrit « égalité professionnelle »**
 - Ce rescrit permet à l'employeur de s'assurer du respect de son obligation en matière d'égalité professionnelle et ainsi éviter le paiement de la pénalité financière prévue en cas de manquement (***les modalités de cette procédure ont été détaillées dans le décret 2016-868 du 29 juin 2016***). En effet au terme de l'art L2242-9 Code du travail: « Les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle portant sur les objectifs et les mesures mentionnées au 2° de l'article L. 2242-8 ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action mentionné au même 2° (...) ». L'employeur peut ainsi avec le rescrit s'assurer de la conformité de son accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, de son plan d'action en la matière en demandant à l'administration une prise de position formelle sur sa validité.
- **Intégration du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la partie législative du Code du travail**

- Mise en place d'un régime d'équivalence par accord de branche étendu *Articles L. 3121-14 et -15 nouveau*

- Introduction d'une définition du régime d'équivalence: « *mode spécifique de détermination du temps de travail effectif et de sa rémunération pour des profession et des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction* »
- Exception au principe de primauté de l'accord d'entreprise
- La convention ou l'accord doit déterminer la rémunération des périodes d'inaction

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

SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Compte Personnel d'Activité (CPA)
Compte d'engagement citoyen
Compte Personnel de Formation (CPF)

LA MISE EN PLACE DU COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ (CPA)

Pour définir le contenu et les principes de mise en œuvre du compte personnel d'activité, l'article 39 de la loi Travail s'est inspiré des différents travaux et concertations menés depuis l'annonce de sa création par le président de la République, en avril 2015.

Le législateur a notamment repris certaines des dispositions issues de la position commune du 8 février 2016 élaborée dans le cadre de la négociation interprofessionnelle sur le compte.

- **LES OBJECTIFS DU CPA**

Aux termes du futur article L. 5151-1 du Code du travail, le CPA a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire, et de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité.

Par ailleurs, il contribuera au droit à la qualification professionnelle et permettra la reconnaissance de l'engagement citoyen.

- **LES BÉNÉFICIAIRES DU CPA**

À compter du 1er janvier 2017, un CPA sera ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans se trouvant dans l'une des situations suivantes (C. trav., art. L. 5151-2) :

- occuper un emploi, y compris lorsqu'elle est titulaire d'un contrat de travail de droit français et qu'elle exerce son activité à l'étranger ;
- rechercher un emploi ou être accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ;
- être accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail (Esat) ;
- avoir fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Un CPA sera aussi ouvert pour les personnes d'au moins 16 ans qui ne se trouvent dans aucune de trois premières situations pour qu'ils puissent bénéficier du compte d'engagement citoyen et accéder aux services en ligne liés au CPA.

Par dérogation, le CPA sera ouvert dès l'âge de 15 ans pour les jeunes ayant signé un contrat d'apprentissage et justifiant avoir terminé le collège (C. trav., art. L.6222-1, al. 2).

LA MISE EN PLACE DU COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ (CPA)

• LE CONTENU DU CPA

Le CPA a vocation à centraliser les droits sociaux des actifs. À son lancement au 1er janvier 2017, il permettra de mobiliser les droits inscrits sur trois comptes (C. trav., art. L.5151-5 nouveau) :

- le compte personnel de formation (CPF) ;
- le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) ;
- un nouveau compte: le compte engagement citoyen (CEC).

Le CPA organisera la conversion des droits selon les modalités prévues par chacun des comptes le constituant (C. trav., art. L.5151-5 nouveau).

L'article 42 de la loi Travail a prévu qu'une concertation sur les dispositifs pouvant être intégrés dans le compte personnel d'activité devait être engagée avant le 1er octobre 2016 avec les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Le texte précise que si elles le souhaitent, ces dernières peuvent ouvrir une négociation interprofessionnelle à ce sujet.

Notons qu'à la date du présent dossier, cette concertation n'a pas encore débuté.

A savoir : Dans les réflexions sur la construction du CPA, il a été précisé que l'échéance du 1er janvier 2017 ne constituerait qu'une première étape dans la construction du dispositif. Au fil du temps, celui-ci a vocation à intégrer de nouveaux droits. Ont notamment été évoqués le compte épargne-temps (CET), les droits au chômage ou encore les droits à divers congés.

LA MISE EN PLACE DU COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ (CPA)

- LA MOBILISATION DES DROITS

Les droits inscrits sur le compte personnel d'activité demeureront acquis par leur titulaire jusqu'à leur utilisation ou à la fermeture du compte, y compris en cas de départ du titulaire à l'étranger (C. trav., art. L.51513 nouveau).

Les comptes centralisés sur le CPA seront alimentés tout au long de la vie active de leur titulaire. À compter de la date à laquelle la personne aura liquidé ses droits à la retraite, son CPF ne pourra plus être alimenté qu'au titre de ses activités bénévoles ou de volontariat. Les heures inscrites au titre du compte d'engagement citoyen ne seront mobilisables que pour financer des actions de formation visant l'acquisition de compétences nécessaires à l'exercice de la mission bénévole ou de volontariat (C.trav., art. L.5151-2 al. 8 nouveau).

Une utilisation à l'initiative du titulaire. C'est le titulaire du CPA qui décidera de l'utilisation des droits inscrits sur son compte. Ainsi, le compte ne pourra être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus de celui-ci ne pourra pas constituer une faute (C. trav., art. L. 51514 nouveau).

LA MISE EN PLACE DU COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ (CPA)

Un service en ligne. Chaque titulaire d'un CPA pourra consulter les droits inscrits sur son compte et les utiliser via un service en ligne gratuit. Ce service sera géré par la Caisse des dépôts et consignations (CDC), comme l'est déjà le CPF (C. trav., art. L.5151-6, I nouveau).

Bien qu'intégré au CPA, le C3P (compte personnel de prévention de la pénibilité) restera géré par la Cnav et par le réseau des Carsat. Une convention sera conclue entre la CDC et la Cnav pour définir les modalités d'articulation des différents comptes.

Tout titulaire d'un CPA aura également accès à une plateforme de services en ligne qui :

- lui fournira une information sur ses droits sociaux et la possibilité de les simuler ;
- lui donnera accès à un service de consultation de ses bulletins de paie, lorsqu'ils auront été transmis par l'employeur sous forme électronique ;
- lui donnera accès à des services utiles à la sécurisation des parcours professionnels et à la mobilité géographique et professionnelle (C. trav., art. L. 5151-6, II nouveau).

Un avant-projet de décret, examiné par le Cnefop le 20 septembre 2016, prépare la mise en place du compte personnel d'activité au 1^{er} janvier 2017. Il porte sur le traitement automatisé de données à caractère personnel liées au CPA afin de mettre en œuvre le « système d'information du CPA » (SI-CPA), nécessaire à la gestion du compte. Il définit notamment les données qui seraient collectées sur le CPA et les personnes et autorités qui pourraient y accéder, les délais de conservation, etc. La publication du décret est attendue pour le mois de novembre 2016.

Un accompagnement global. Le titulaire du CPA aura droit à un accompagnement global et personnalisé destiné à l'aider à exercer ses droits pour la mise en œuvre de son projet professionnel. Cet accompagnement sera fourni notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle (CEP) (C. trav., art. L.6111-6 modifié).

LA CRÉATION DU COMPTE D'ENGAGEMENT CITOYEN

Répondant aux souhaits de plusieurs associations et syndicats, l'article 39 de la loi prévoit la création d'un compte engagement citoyen (CEC), destiné à valoriser le bénévolat et le volontariat. Ce compte, intégré au CPA, recensera à compter du 1er janvier 2017 les activités bénévoles ou de volontariat exercées par son titulaire pour lui permettre d'acquérir (C. trav., art. L.5151-7 nouveau) :

- des heures inscrites sur le CPF à raison de l'exercice de ces activités ;
- des jours de congés destinés à l'exercice de ces activités.

DES ACTIVITÉS BÉNÉVOLES GÉNÉRANT DES DROITS AU CPF

Les activités concernées

La loi liste les activités bénévoles ou de volontariat qui permettront d'acquérir des heures inscrites sur le CPF (C. trav., art. L.5151-9 nouveau) :

- le service civique (C. serv. nat., art. L.120-1) ;
- la réserve militaire (C. défense, art. L.4211-1) ;
- la réserve communale de sécurité civile (CSI, art. L. 724-3) ;
- la réserve sanitaire (C. santé publ., art. L.3132-1) ;
- l'activité de maître d'apprentissage (C. trav., art. L. 6223-5) ;
- le volontariat dans les armées (C. défense, art. L.4132-11 et 4132-12, et L. 2015-917 du 28 juillet 2015, art. 22 et 23) ;

Un décret en Conseil d'Etat définira les modalités d'application de cette disposition. Aucune de ces activités ne permettra d'acquérir des heures sur le CPF lorsqu'elles seront effectuées dans le cadre des formations secondaires (collège, lycée).

LA CRÉATION DU COMPTE D'ENGAGEMENT CITOYEN

La déclaration des activités. Le recensement des activités bénévoles ou de volontariat sur le CEC se fera dans les mêmes conditions que pour l'alimentation du CPF. Cependant, seul le titulaire du CEC pourra décider des activités qu'il souhaite y faire recenser (C. trav., art. L.5151-8 nouveau).

Selon un projet de décret, qui a été examiné par le Cnefop le 20 septembre dernier, les activités seraient déclarées auprès de la CDC non pas par le titulaire du CEC, mais par les administrations et organismes gestionnaires de l'activité concernée, ou par l'employeur pour le maître d'apprentissage. Par exception, les activités de bénévolat associatif seraient déclarées par le titulaire du compte et attestées sur l'honneur par un membre de l'organe d'administration ou de direction de l'association.

L'acquisition des heures de formation. Un décret (dont la publication est prévue avant la fin du mois de septembre 2016) doit définir, pour chacune des activités bénévoles ou de volontariat, la durée nécessaire à l'acquisition de 20 heures inscrites sur le CPF.

Le nombre d'heures qui pourront être inscrites sur le CPF au titre du CEC sera plafonné à 60 heures (C. trav., art. L.5151-10 nouveau).

La loi précise que les heures abondant le CPF au titre du CEC n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui alimentent le CPF du salarié chaque année (24 ou 12 heures pour un temps plein) et du plafond total de 150 heures (C. trav., art. L. 6323-15 nouveau).

Selon le projet du décret, la durée minimale d'activités permettant d'acquérir 20 heures sur le CPF serait de six mois continus pour le service civique, 200 heures dans la même association pour le bénévolat associatif, six mois pour l'activité de maître d'apprentissage, 90 jours pour la réserve militaire opérationnelle, etc. Le texte prévoit aussi que l'acquisition d'heures de formation au titre du CEC serait plafonnée à 20 heures par an.

LA CRÉATION DU COMPTE D'ENGAGEMENT CITOYEN

La mobilisation des heures acquises au titre du CEC. Les heures inscrites sur le CPF au titre du CEC pourront être mobilisées selon les règles de mobilisation du CPF. Cependant des règles spécifiques s'appliqueront pour les personnes retraitées. Les heures inscrites sur le CPF au titre du CEC, à l'exclusion des autres heures inscrites sur ce compte, pourront être utilisées pour financer les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (C. trav., art. L.5151-2 al.8 nouveau).

Selon le projet de décret examiné par le Cnefop le 20 septembre dernier, les heures de formation acquises au titre de l'engagement citoyen devraient être utilisées après celles inscrites sur le CPF au titre d'une activité professionnelle. La prise en charge des formations se ferait selon les règles de droit commun du CPF, sauf lorsque le titulaire est inactif (étudiant, retraité, parent au foyer). Dans ce cas, un Opca désigné par arrêté assurerait le financement et serait remboursé par la personne morale responsable de l'activité citoyenne exercée (État, commune ou Santé publique France). Le remboursement se ferait dans la limite d'un plafond fixé par arrêté, mais ce plafond pourrait être dépassé sur demande de l'intéressé lorsque le coût horaire de sa formation est supérieur.

Le financement des heures de formation. La mobilisation de ces heures sera financée, non sur les fonds mutualisés dédiés au CPF, mais par différents acteurs (C. trav., art. L.5151-11 nouveau) :

- l'État pour les heures acquises au titre du service civique, de la réserve militaire, de l'activité de maître d'apprentissage, du bénévolat associatif et du volontariat dans les armées ;
- la commune pour la réserve communale de sécurité civile ;
- Santé publique France, pour la réserve sanitaire (C. santé publ., art. L.1413-1).

Du fait du rôle qui leur est attribué dans le cadre du CEC, la commune et Santé publique France seront ajoutés à la liste des acteurs susceptibles d'abonder le CPF (C. trav., art. L.6323-4, 12° et 13° nouveau).

LA CRÉATION DU COMPTE D'ENGAGEMENT CITOYEN

DES JOURS DE CONGÉS POUR EXERCER LES ACTIVITÉS BÉNÉVOLES

L'employeur aura la faculté, et non l'obligation, d'accorder des jours de congés payés consacrés à l'exercice d'activités bénévoles ou de volontariat. Ces jours de congés pourront être retracés sur le CEC (C. trav., art. L.5151-12 nouveau).

Certains volontaires bénéficient déjà de certaines autorisations d'absence auxquelles ces congés payés viendront s'ajouter. C'est ainsi que les salariés engagés dans la réserve militaire peuvent s'absenter cinq jours par an avec l'accord de leur employeur (C. trav., art. L.314289). Les réservistes sanitaires peuvent également s'absenter cinq jours par an, sans avoir à obtenir l'accord de leur employeur (C. santé publ., art. L.3133-3). Quant aux réservistes de la sécurité civile, ils doivent obtenir l'accord de leur employeur pour s'absenter (CSI, art. L.724-7).

LES AMÉNAGEMENTS DU CPF

Selon l'exposé des motifs accompagnant le projet de loi Travail, «le CPA pose les bases d'un droit universel à la formation». Le compte personnel de formation (CPF) est donc la composante centrale du CPA, et ce d'autant plus qu'il peut être abondé à la fois par le C3P et le CEC. Afin de renforcer le CPF, l'article 39 II de la loi Travail élargit le public et les formations éligibles au dispositif.

DE NOUVELLES FORMATIONS ÉLIGIBLES

À compter du 1er janvier 2017, quatre nouvelles formations seront intégrées à la liste légale des formations éligibles au CPF (C. trav., art. L.6323-6 modifié) :

- les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à la réalisation d'une formation visant le socle de connaissances et de compétences. Cette mesure permettra la prise en charge des actions d'évaluation des compétences préalable à l'obtention du certificat CléA, la certification interprofessionnelle du socle élaboré par le Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) ;
- les formations permettant de bénéficier de prestations de bilan de compétences, pour les personnes n'ayant pas droit au congé de bilan de compétences (C. trav., art. L. 6322-42), à savoir les personnes sans emploi et les salariés ne remplissant pas les conditions d'ancienneté requises (cinq ans pour les CDI) ;
- les formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise. Il s'agit de sécuriser les reconversions. Précisons qu'à compter du 1er janvier 2018, ces formations seront aussi accessibles aux indépendants créant une nouvelle entreprise ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (C. trav., art. L.6313-13). Ces actions ne pourront être financées qu'en mobilisant les heures inscrites sur le CPF acquises au titre du CEC.

Les textes réglementaires définissant les conditions d'éligibilité de ces nouvelles formations sont attendus pour les mois de septembre et octobre 2016. Un projet de décret simple prévoit que le bilan de compétences comme les actions réservées aux créateurs et repreneurs d'entreprises ne pourraient être délivrées que par des organismes référencés sur des listes attestant notamment de leur capacité à dispenser une formation de qualité.

LES AMÉNAGEMENTS DU CPF

DES CRITÈRES D'ÉLABORATION DES LISTES DE FORMATIONS ÉLIGIBLES PLUS TRANSPARENTS

Trois acteurs établissent les listes de formations éligibles au CPF: le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle (Copanef) pour la liste nationale interprofessionnelle (LNI); les comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (Coparef), pour les listes régionales; les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) pour les listes de branches.

Selon l'article 79 de la loi, pour l'établissement de ces listes, les instances concernées doivent désormais déterminer les critères selon lesquels les formations sont inscrites. Elles doivent publier ces listes et les actualiser de façon régulière (C. trav., art. L. 6323-16 modifié). Cette disposition s'applique depuis le 10 août 2016.

D'après l'exposé des motifs, il s'agit d'améliorer la transparence de la méthode adoptée vis-à-vis des organismes de formations. Les critères retenus étant connus, les listes établies seront sécurisées, assurant ainsi une meilleure sécurité aux salariés et aux demandeurs d'emploi souhaitant mobiliser leur CPF.

UN COMPTE MOBILISABLE POUR SE FORMER À L'ÉTRANGER

La loi Travail permet de financer une formation à l'étranger en mobilisant le CPF. Ainsi, le CPF pourra être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger (C. trav., art. L.6323-6-1 nouveau). Cette mobilisation du CPF ne sera possible que dans le respect des conditions fixées à l'article L. 6323-6 du Code du travail. La formation visée devra donc correspondre directement à l'une des catégories de formations considérées comme éligibles définies par la loi. Il appartiendra sans doute au financeur de juger de l'éligibilité de l'action.

S'agissant des demandeurs d'emploi, le CPF pourra être mobilisé par son titulaire, alors qu'il est à la recherche d'un emploi dans un État membre de l'Union européenne autre que la France (C. trav., art. L.6323-24 nouveau).

Deux conditions devront être réunies :

- la personne ne devra pas être inscrite à Pôle emploi ;
- une convention entre cette institution et l'organisme chargé du service public de l'emploi dans le pays de la recherche d'emploi devra avoir été conclue. Cette convention déterminera les conditions de prise en charge des formations mobilisées par le demandeur d'emploi dans le cadre de son compte.

LES AMÉNAGEMENTS DU CPF

DES MESURES POUR FAVORISER L'ACCÈS À LA QUALIFICATION DES NON-DIPLÔMÉS

- **Majoration pour les salariés sans diplôme**

La loi Travail définit des règles d'alimentation du CPF plus avantageuses au profit des salariés n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel du répertoire national des certifications professionnelles classés au niveau V, ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche.

À compter du 1er janvier 2017, l'alimentation de leur CPF se fera à hauteur de 48 heures par an (au lieu de 24 heures par an jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis 12 heures par an, dans la limite d'un plafond total de 150heures dans le droit commun) (C. trav., art. L.6323-11-1 nouveau).

Un projet de décret à paraître en septembre prévoit que pour bénéficier de la majoration le titulaire du compte, le financeur de la formation ou le conseiller CEP devrait simplement déclarer que les conditions sont réunies. La CDC calculerait les droits acquis depuis l'ouverture du CPF ou depuis le 1er janvier 2017.

- **Abondement pour les «décrocheurs»**

La loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 a instauré un droit à une durée complémentaire de formation qualifiante pour les jeunes «décrocheurs», sortis sans diplôme ni titre du système éducatif (C. éduc., art. L.122-2). Actuellement, le Code du travail prévoit que cette durée complémentaire de formation peut être mentionnée dans le CPF.

Aux termes de la loi Travail, à compter du 1er janvier 2017, le CPF sera abondé à hauteur du nombre d'heures nécessaire au suivi de la formation permettant au jeune d'obtenir la qualification visée. Ces heures seront financées par la région. Elles viendront éventuellement en complément des heures éventuellement acquises par le jeune dans le cadre de son CPF, pour lui permettre d'atteindre le nombre d'heures nécessaires à la réalisation de la formation qualifiante. Cet abondement ne sera pas pris en compte dans les modes de calcul des heures créditées sur le compte chaque année et du plafond de 150heures (C. trav., art. L.6323-7 modifié).

Quant aux formations éligibles dans ce cadre, seules pourront être financées les formations définies par la région dans le cadre du programme régional de formation professionnelle.

LES AMÉNAGEMENTS DU CPF

L'AMÉLIORATION DE L'ALIMENTATION DU CPF DE CERTAINS SALARIÉS

Le CPF des salariés à temps partiel. Il est actuellement prévu que lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation du CPF est calculée proportionnellement au temps de travail effectué, sauf dispositions plus favorables prévues par un accord d'entreprise, de groupe ou de branche qui prévoit un financement spécifique à cet effet (C. trav., art. L.632311 modifié).

À compter du 1er janvier 2017, l'accord collectif pourra porter l'alimentation du CPF des salariés à temps partiel jusqu'au niveau de celui des salariés à temps plein, précise la loi nouvelle (art. 39, II, 7°). Par ailleurs, cela sera aussi possible par décision unilatérale de l'employeur (C. trav., art. L.6323-11 modifié).

Le CPF des saisonniers. Dans le même esprit que la disposition applicable aux salariés à temps partiel, les salariés saisonniers pourront également bénéficier, en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur, de droits majorés sur leur compte personnel de formation (C. trav., art. L.6323-11 modifié).

LE FINANCEMENT DE L'ABONDEMENT SUR LES FONDS DÉDIÉS AU CPF

Les Opcas seront autorisés à financer l'abondement du CPF des salariés en puisant dans les fonds mutualisés au titre du CPF (0,2% de masse salariale versé aux Opcas dans le cadre de la contribution unique par les entreprises de dix salariés et plus, qui ne la gèrent pas en interne). Cette faculté de financer avec les fonds dédiés au CPF les heures manquantes sur le compte d'un salarié pour prendre en charge une formation n'est aujourd'hui accordée par la loi qu'aux entreprises qui gèrent le «0,2% CPF» en interne (en vertu d'un accord d'entreprise). Les Opcas n'ont été autorisés par la DGEFP à y procéder que de manière dérogatoire pour les années 2015 et 2016. Cette faculté sera donc officiellement reconnue aux Opcas à compter de 2017 (C. trav., art. L.6323-20 modifié).

Formation/Alternance

La loi Travail du 8 août 2016 ne prévoit pas de grande réforme de la formation professionnelle, mais elle prend en compte la diversification des pratiques et simplifie l'accès à certaines actions. Elle ne révolutionne pas non plus l'apprentissage et le contrat de professionnalisation, mais elle élargit les possibilités de prise en charge de l'alternance

FAVORISER LA FORMATION

LES FORMATIONS ORGANISÉES SOUS FORME DE PARCOURS.

L'article 82 de la loi Travail élargit les conditions de réalisation des actions de formation. Ainsi, celles-ci peuvent désormais être organisées sous la forme d'un parcours comprenant, outre les séquences de formation, le positionnement pédagogique, l'évaluation et l'accompagnement de la personne qui suit la formation.

Ce parcours a vocation à permettre l'adaptation du programme et du déroulement de la formation (C. trav., art. L.6353-1 modifié). Cette mesure vise à prendre en compte la diversité des modes de formation (évaluation préalable, présentiel, à distance, etc.) et à permettre aux formateurs de mieux ajuster et individualiser les formations en fonction des besoins et du niveau des stagiaires.

FAVORISER LA FORMATION

L'ACCÈS À LA VAE ASSOUPLI.

L'article 78 de la loi Travail du 8 août 2016 réforme la validation des acquis de l'expérience (VAE) afin de relancer son développement et de faciliter son accès.

Selon l'exposé des motifs, le nombre de certifications délivrées chaque année stagne en effet depuis de nombreuses années autour de 30.000, très en deçà du besoin potentiel de reconnaissance des compétences acquises. Ces dispositions sont applicables à compter du 10 août 2016.

- **La durée minimale d'activité requise ramenée à un an.**

La durée minimale d'activité requise pour qu'une demande de validation des acquis de l'expérience (VAE) soit recevable est ramenée par la loi Travail de trois ans à un an. Autre nouveauté : pour apprécier cette durée, l'autorité ou l'organisme qui se prononce sur la recevabilité de la demande peut désormais prendre compte toutes les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel (C. éduc., art. L. 335-5 et L. 613-3 modifiés).

Auparavant, ces périodes de formation n'étaient prises en compte que pour les personnes n'ayant pas atteint le niveau V de qualification (CAP-BEP) et uniquement lorsqu'elles étaient réalisées pour préparer un diplôme ou un titre.

FAVORISER LA FORMATION

L'ACCÈS À LA VAE ASSOUPLI.

- **Le congé pour VAE ouvert aux salariés sous CDD dans de meilleures conditions**

Jusqu'à présent, les salariés sous contrat à durée déterminée n'avaient droit au congé pour VAE qu'à condition de justifier de 24 mois minimum d'activité salariée ou d'apprentissage au cours des cinq dernières années (C. trav., art. R.6422-7-1). Cette condition n'était pas requise des salariés sous CDI.

Afin de faciliter l'accès des titulaires de CDD à la VAE, et aligner leurs droits sur ceux des salariés sous CDI, cette condition d'ancienneté est supprimée (C. trav., art. L.64222 modifié).

Par ailleurs, alors qu'avant la loi Travail, les salariés en CDD bénéficiaient pendant le congé pour VAE d'une rémunération calquée sur celle des personnes en CIF (C. trav., art. L. 6322-34), ils ont désormais droit, au même titre que les autres bénéficiaires de congé de VAE, à une rémunération égale à celle qu'ils auraient perçue s'ils étaient restés à leur poste de travail, dans la limite d'une certaine durée (fixée par décret) par action de validation (C. trav., art. L.6422-2 modifié).

A savoir : cette durée est fixée à 24 heures (C. trav., art. D. 6422-8). Par ailleurs, la rémunération est versée par l'employeur qui est ensuite remboursé par l'opca.

FAVORISER LA FORMATION

L'ACCÈS À LA VAE ASSOULI.

- **Des aménagements conventionnels possibles pour certains publics**

En principe, la durée du congé pour VAE ne peut excéder 24 heures de temps de travail, consécutives ou non, par validation. La loi Travail prévoit la possibilité d'augmenter cette durée maximale, par convention ou accord collectif de travail, pour les salariés dont la qualification est inférieure au niveau IV (niveau bac) ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques (C. trav., art. L.6422-3 modifié).

Par ailleurs, la loi Travail veut inciter les branches à améliorer l'accompagnement dont bénéficie tout candidat dont le dossier a été validé dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury de VAE. Désormais, un accord de branche peut prévoir et financer un accompagnement renforcé pour des publics déterminés (C. trav., art. L.6423-1 modifié).

- **L'acquisition des certifications partielles définitive**

Auparavant, une personne qui n'obtenait qu'une validation partielle dans le cadre de la VAE disposait de cinq ans pour valider totalement la certification, faute de quoi elle perdait le bénéfice de cette validation partielle.

En application de la loi Travail, les parties de certification obtenues en cas de validation partielle sont acquises définitivement. Par ailleurs, lorsque la personne souhaite obtenir une autre certification que celle initialement visée, ces certifications partielles permettent de bénéficier de dispenses d'épreuve si l'organisme certificateur concerné prévoit des équivalences partielles ou totales (C. éduc., art. L.335-5, II et L. 613-4 modifiés).

FAVORISER LA FORMATION

L'ACCÈS À LA VAE ASSOULI.

- **Une meilleure valorisation de la VAE dans l'entreprise**

La loi Travail introduit tout d'abord l'obligation d'informer le salarié sur la VAE dans le cadre de l'entretien professionnel (C. trav., art. L.6315-1 modifié).

D'après le gouvernement, cet entretien biennal servira ainsi de support à l'élargissement de la diffusion de l'information sur la VAE. Rien est précisé sur la forme que doit prendre cette information. Par ailleurs, dans les entreprises de plus de 50 salariés, un accord d'entreprise peut désormais déterminer des modalités de promotion de la VAE au bénéfice des employés (C. trav., art. L.64111 modifié).

- **Participation aux jurys de VAE**

La loi nouvelle (art.75) intègre expressément dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle la participation d'un salarié, d'un travailleur non salarié ou d'un retraité à un jury d'examen ou de VAE (C. trav., L. 6313-1 modifié). Elle précise que, pour les retraités, le remboursement des frais de transport, d'hébergement et de restauration pour la participation à un jury d'examen ou de VAE peut être pris en charge par les OPCA, selon des modalités fixées par accord de branche (C. trav., art. L. 6313-12 modifié).

Précision : Avant l'intervention de la loi travail, la prise en charge des frais de participation des salariés et des travailleurs non-salariés aux jurys de VAE était organisée, mais pas celle des retraités, pourtant de plus en plus sollicités en ce sens.

FAVORISER LA FORMATION

UN ACCÈS PLUS LARGE AU SOCLE ET AUX BLOCS DE COMPÉTENCE.

Avant l'entrée en vigueur de la loi Travail, l'acquisition de blocs de compétence n'était ouverte que dans le cadre du CPF. Quant au socle de connaissances et de compétences, s'il était accessible par la voie du CPF et des périodes de professionnalisation, ce n'était pas le cas des actions d'évaluation préalable à l'obtention du socle.

Selon la loi Travail (art. 40), dans le cadre du plan de formation, l'employeur peut désormais proposer, au titre des formations qui participent au développement des compétences et à la lutte contre l'illétrisme, des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret (C. trav., art. L.6321-1 modifié). De telles actions peuvent aussi être suivies dans le cadre des périodes de professionnalisation (C. trav., art. L.6324-1 modifié).

Par ailleurs, les actions de formation mises en œuvre à dans le cadre du plan de formation peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences (C. trav., art. L.6321-1 modifié). Il en est de même des actions de formation suivies dans le cadre des périodes de professionnalisation (C. trav., art. L.6324-1 modifié)

A savoir: La possibilité d'accéder au socle de connaissance et de compétences dans le cadre du plan de formation ou de la période de professionnalisation nécessitera la publication d'un décret, qui est attendu pour le mois d'octobre.

FAVORISER LA FORMATION

UN CEP ACCESSIBLE À DISTANCE

L'article 39, IV de la loi Travail aménage la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle (CEP). Il prévoit que l'offre de service incluse dans ce dispositif d'orientation et d'accompagnement dans la construction du projet professionnel pourra être proposée à distance à compter du 1er janvier 2017. Les conditions dans lesquels ces services pourront être délivrés à distance seront détaillées dans le cahier des charges du CEP. Celui-ci devra donc être modifié et à nouveau publié par voie d'arrêté (C. trav., art. L.6111-6 modifié).

Par ailleurs, la loi confie aux institutions, organismes et opérateurs chargés de mettre en œuvre le CEP (Pôle emploi, l'Apec, les missions locales, Cap emploi, et les Opacif et Fongecif) une nouvelle mission: informer directement les personnes sur les modalités d'accès au CEP et sur son contenu. Les modalités de cette information directe seront précisées par un décret (dont la publication est programmée pour décembre 2016).

FAVORISER LA FORMATION

LES SEUILS D'ACCÈS AU CIF ET AU CONGÉ DE BILAN DE COMPÉTENCE REDÉFINIS

L'article 15 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 a modifié le seuil fixant le taux de la contribution des employeurs au développement de la formation professionnelle en le portant de 10 à 11 salariés.

L'article 80 de la loi Travail complète la liste des articles du Code du travail qui avaient déjà été alignés sur le nouveau seuil, en faisant passer certains seuils applicables au CIF (congé individuel de formation) et au congé de bilan de compétence de 10 à 11 salariés. Ainsi :

- pour bénéficier d'un CIF, le salarié d'une entreprise artisanale de moins de 11 salariés (au lieu de «moins de 10 salariés») doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié (C. trav., art. L.6322-5 modifié). Rappelons que cette ancienneté est fixée à 36 mois, au lieu de 24 mois pour les autres salariés (C. trav., art. R.63221 et R. 6322-2) ;
- dans les entreprises de moins de 11 salariés (au lieu de «moins de 10»), l'autorisation accordée à la demande de CIF peut être différée lorsqu'elle aboutit à l'absence simultanée, au titre du congé individuel de formation, d'au moins deux salariés de l'entreprise (C. trav., art. L.6322-9 modifié) ;
- le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences peut demander la prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'Opacif auquel son employeur verse sa contribution CIF, si l'entreprise occupe au moins 11 salariés (au lieu «d'au moins 10»). Rappelons que si le salarié appartient à une entreprise non assujettie à l'obligation de financement du CIF, l'organisme compétent est celui de la branche ou du secteur dont relève l'entreprise ou, s'il n'existe pas, l'organisme interprofessionnel régional (C. trav., art. L.6322-47 modifié).

FAVORISER LA FORMATION

DES ÉCHANGES D'INFORMATION EN MATIÈRE DE FORMATION

L'article 81 de la loi Travail prévoit plusieurs mesures destinées à simplifier les échanges d'information entre les différents acteurs intervenant dans les projets de formation.

L'information des financeurs par les organismes de formation.

Une nouvelle obligation est créée à la charge des organismes de formation. Ces derniers sont désormais tenus, pour chacun de leurs stagiaires, d'informer l'organisme qui finance la formation du début, des interruptions et de l'achèvement de la formation, et de leur communiquer les données relatives à l'emploi et au parcours de formation professionnelle dont ils disposent sur ces stagiaires (C. trav., art. L. 6353-10, al. 1 nouveau).

Un décret attendu en octobre 2016 déterminera les modalités de cette information.

Une plateforme des entrées et des sorties en formation.

Les informations susmentionnées fournies par les organismes de formation et celles relatives aux coûts des actions de formation vont être partagées sous forme dématérialisée entre les organismes financeurs, la Caisse des dépôts et consignation (en tant que gestionnaire du système d'information du CPF) et les opérateurs du CEP (C. trav., art. L.6353-10, al. 2 nouveau).

Cette plateforme d'échange d'informations sera organisée par décret en Conseil d'État, après avis de la Cnil. La parution de ce texte est prévue pour le mois d'octobre prochain.

FAVORISER LA FORMATION

L'information de Pôle emploi renforcée.

La région et les autres structures contribuant au financement de formations au bénéfice de demandeurs d'emploi étaient déjà tenues d'informer Pôle emploi de l'entrée effective en formation d'une personne inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi. Désormais, ces mêmes organismes doivent aussi informer Pôle emploi de l'interruption et de la sortie effective de formation de ces mêmes demandeurs d'emploi (C. trav., art. L. 6121-5 modifié).

De même les collectivités territoriales, en particulier les régions, qui financent la rémunération de stagiaires de la formation professionnelle doivent désormais transmettre chaque mois à Pôle emploi les informations individuelles nominatives relatives aux stagiaires qui sont inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi (C. trav., art. L.6341-6 modifié).

Ces deux mesures complémentaires doivent permettre à Pôle emploi de disposer des données sur les entrées et sorties de formation. Le but est de lui offrir une vue complète et actualisée sur le nombre de demandeurs d'emploi formés et d'éviter les doubles paiements avec la région.

FAVORISER LA FORMATION

SIMPLIFICATION DU RECOUVREMENT DE LA CONTRIBUTION FORMATION DES NON-SALARIÉS.

Actuellement, le recouvrement de la contribution à la formation professionnelle (CFP) des non-salariés est assuré par plusieurs organismes, en fonction du statut de ceux qui l'acquittent: le RSI pour les commerçants, le Trésor public pour les artisans, l'Urssaf pour les professions libérales. Pour les exploitants agricoles, le recouvrement relève des caisses de la MSA.

Cette organisation crée des dysfonctionnements, notamment pour les artisans ayant la double immatriculation au Répertoire des métiers et au Registre du commerce. Pour y remédier, l'article 41 de la loi Travail prévoit que seule l'Urssaf sera compétente pour recouvrer la CFP, quel que soit le statut du non-salarié (C. trav., art. L.6331-51 modifié).

La temporalité de la collecte est aussi modifiée. Le versement a actuellement lieu au mois de février de l'année suivant celle au titre de laquelle la contribution est due. Selon l'article L. 6331-51 modifié, la CFP fera l'objet d'un versement unique s'ajoutant à l'échéance provisionnelle des cotisations et contributions sociales du mois de novembre de l'année au titre de laquelle elles sont dues. En pratique, le recouvrement interviendra donc au mois de décembre de l'année en cours.

Les fonds ainsi collectés seront ensuite reversés au fonds d'assurance formation des non-salariés compétent selon la profession concernée, voire en partie aux chambres de métiers et de l'artisanat pour les artisans (C. trav., art. L.6331-50 modifié).

Ces dispositions s'appliquent à la contribution à la formation professionnelle due par les travailleurs indépendants pour les périodes courant à compter du 1er janvier 2018.

En pratique, la CFP devra donc être acquittée deux fois cette année-là, la première au mois de février au titre de l'année 2017 et la seconde au mois de décembre au titre de l'année en cours (rapport Sénat).

Les différents textes réglementaires nécessaires à l'application de cette réforme des contributions versées par les indépendants doivent être publiés en décembre 2016.

A savoir : Plusieurs articles du code du travail relatifs à la CFP sont réécrits (C. trav., art. L. 6331-48 à L.6331-51 modifiés), notamment pour regrouper certaines contributions sous un même article, mais les taux applicables aux différents statuts resteront inchangés.

RENFORCER L'ALTERNANCE

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION.

- **Le financement des formations assoupli**

L'article 82, 2° de la loi Travail assouplit les modalités de prise en charge des formations accomplies dans le cadre du contrat de professionnalisation (ou des actions de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée). Jusqu'à présent, les Opcas ne pouvaient prendre en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement ou de formation que sur la base de forfaits horaires déterminés par convention ou accord collectif conclu au niveau de la branche ou au niveau de l'Opcas. La loi Travail supprime la mention du caractère «horaire» des forfaits (C. trav., art. L. 6332-14 modifié).

Cette mesure, applicable depuis le 10 août 2016, permet notamment aux accords collectifs de fixer des forfaits fondés sur d'autres critères que le temps passé en stage. On peut imaginer par exemple un forfait lié à l'atteinte d'objectifs pédagogiques, où la prise en charge dépendrait du parcours de formation et des modules de compétence obtenus par le stagiaire.

La loi Travail ajoute par ailleurs aux actions pouvant être prises en charge par les Opcas les «actions de positionnement».

A défaut d'accord collectif définissant un forfait de prise en charge, les montants forfaitaires fixés par décret restent applicables: 9,15€ par heure de formation ou 15 € pour certains publics prioritaires (C. trav., art. L.6325-1-1 et D. 6332-87).

RENFORCER L'ALTERNANCE

- **Expérimentation à de nouvelles formations**

L'article 74 de la loi Travail ouvre à titre expérimental le contrat de professionnalisation à de nouvelles formations.

À titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2017, le contrat de professionnalisation peut être conclu par les demandeurs d'emploi, y compris ceux écartés pour inaptitude et ceux qui disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, notamment les moins qualifiés et les plus éloignés du marché du travail, en vue d'acquérir des qualifications autres que celles normalement éligibles au contrat de professionnalisation. Ils ont en effet accès à toute formation dès lors qu'elle est qualifiante.

Rappelons que le contrat de professionnalisation de droit commun ne permet en principe d'acquérir qu'une qualification professionnelle:

- enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP); – reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (C. trav., art. L. 6325-1).

L'objectif est de permettre aux demandeurs d'emploi de choisir plus librement avec leur employeur potentiel les formations dont ils ont besoin pour acquérir les compétences qui leur font défaut pour occuper un poste.

RENFORCER L'ALTERNANCE

DÉVELOPPER L'APPRENTISSAGE

- **Ouvrir l'apprentissage à la formation à distance**

Le recours à la formation à distance dans le cadre de l'apprentissage n'était jusqu'à présent pas sécurisé. L'article 72 de la loi Travail permet donc expressément aux apprentis de suivre leur enseignement théorique en tout ou partie à distance (C. trav., art. L. 6211-2 modifié). En outre, le suivi et l'accompagnement des apprentis dont la formation est dispensée en tout ou partie à distance est ajouté à la liste des missions des CFA (C. trav., art. L. 6231-1 modifié). après l'inscription de la formation ouverte et à distance (Foad) dans le code du travail par la loi Formation, cette mesure marque une nouvelle étape dans la reconnaissance de cette modalité d'accès à la formation, qui est en pleine expansion. en pratique, certains cFa ont déjà développé une offre de formation à distance.

- **Expérimenter l'accès à l'apprentissage jusqu'à 30 ans**

En principe, l'âge limite d'entrée en apprentissage est de 25 ans, avec toutefois des dérogations pour certaines catégories (travailleur handicapé, inaptitude, créateurs d'entreprise ayant besoin d'une qualification, etc.) (C. trav., art. L. 6222-1 et L. 6222-2). La loi Travail prévoit à titre expérimental d'ouvrir l'accès à l'apprentissage à tout jeune jusqu'à ses 30 ans. Du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2019, dans les régions volontaires, l'âge limite d'entrée en apprentissage sera porté de 25 ans à 30 ans. cette expérimentation doit permettre de vérifier si cette mesure répond réellement à une demande et autorise des jeunes dont le projet professionnel a échoué ou mûri tardivement d'accéder à une première qualification. elle pourrait aussi inciter d'autres jeunes à poursuivre leur cursus de formation, au-delà de l'acquisition d'une première certification. le gouvernement remettra au Parlement un rapport sur les résultats de cette expérimentation au cours du premier semestre 2020.

- **Informers les apprentis sur les débouchés**

L'article 81 de la loi Travail vise à renforcer l'information des apprentis sur les débouchés de l'apprentissage. En ce sens, le texte prévoit la publication annuelle des résultats d'une enquête qualitative et quantitative relative au taux d'insertion professionnelle obtenu par les jeunes sortant des CFA et des sections d'apprentissage, ainsi que des lycées professionnels (C. trav., art. L.6111-8).

RENFORCER L'ALTERNANCE

LA TAXE D'APPRENTISSAGE

- **La liste des établissements habilités à percevoir le «hors quota» élargie**

La taxe d'apprentissage se compose d'une fraction régionale (51%), du quota destiné aux CFA et aux sections d'apprentissage (26%), et du «hors quota» (23%). Les employeurs peuvent s'exonérer de tout ou partie du «hors quota» en effectuant des versements notamment au profit d'établissements dispensant des formations technologiques et professionnelles hors du cadre de l'apprentissage (C. trav., art. L. 6241-8 et L. 6241-9 modifié). L'article 71 de la loi aménage la liste des établissements bénéficiaires, en intégrant les établissements privés d'enseignement du second degré gérés par des organismes à but non lucratif et qui sont hors contrat, mais qui ont fait l'objet d'une procédure de reconnaissance par l'État (C.trav., art. L.6241-9 modifié). Plus précisément, la loi vise les établissements habilités à recevoir des boursiers nationaux (C. éduc., art. L.5314) et les écoles techniques privées reconnues par l'État (C. éduc., art. L. 443-2).

Le texte autorise aussi les OPCA à prendre en charge les dépenses de fonctionnement de ces établissements dès lors qu'ils concourent, par leurs enseignements technologiques et professionnels, à l'insertion des jeunes sans qualification. Ces établissements seront listés par un arrêté dont la publication est attendue en octobre.

Selon l'exposé des motifs du projet de loi, cette mesure vise à soutenir le développement d'établissements dont la reconnaissance est conditionnée par leurs résultats et dont la quasi-totalité des anciens élèves trouvent un emploi ou poursuivent leur formation.

RENFORCER L'ALTERNANCE

- **Des dispositions spécifiques aux banques et assurances**

Dans le secteur des banques et assurances, les employeurs peuvent se libérer de tout ou partie du quota en apportant un concours financier à un des CFA propre à la branche par l'intermédiaire de leur Octa. Cette exonération de taxe d'apprentissage est conditionnée au fait que l'employeur s'engage à assurer à ses salariés entrant dans la vie professionnelle, une formation générale théorique et pratique, en vue de l'obtention d'un diplôme de l'enseignement technologique. Ce dispositif visait jusqu'à présent les jeunes de 20 ans au plus. Il est étendu aux salariés de 26 ans au plus (C. trav., art. L.6241-6 modifié).

Autrement dit, l'article 71, 3° de la loi Travail porte à 26ans l'âge maximal des jeunes dont l'employeur peut financer la formation en exonération de la taxe d'apprentissage. Cette mesure vise à prendre en compte la réalité de ce secteur qui recrute des personnes de plus en plus qualifiées, et par conséquent, de plus en plus âgées.