



Ius Laboris France Global HR Lawyers

Capstan Avocats

la revue

septembre 2016 n°9



SOMMAIRE THÉMATIQUE

CONDITIONS DE TRAVAIL

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

p.7 Pénibilité : taux de la cotisation additionnelle

CONTENTIEUX

p.8 Prud'hommes

EMPLOI

CHÔMAGE

p.9 Détermination des règles d'indemnisation du chômage applicables

PROTECTION SOCIALE

SÉCURITÉ SOCIALE

p.10 Nouveautés en matière de contrôle Urssaf : vers une meilleure défense des cotisants ?

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

LICENCIEMENT PERSONNEL

p.17 Transmission au Conseil constitutionnel d'une QPC sur le montant de l'indemnité de licenciement sans CRS

DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

AFFIRMATION DE LA PLACE CENTRALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

p.19 Refondation débutée du code du travail autour de l'accord collectif (art. 1 à 7)

p.20 Corollaire : condition de majorité renforcée des accords (Art. 21)

p.21 Ouverture des champs et niveaux de négociation

p.22 Définition conventionnelle des règles de prééminence entre niveaux de négociation inférieurs à la branche (Art. 23)

p.23 Rythme de la négociation collective

p.25 « Valorisation » du contenu des accords

p.26 Dialogue social de branche et interprofessionnel

NOUVELLE ARCHITECTURE DES RÈGLES EN MATIÈRE DE DURÉE DU TRAVAIL ET DE CONGÉS (ART. 8 À 14)

p.29 Principes généraux

p.30 Travail effectif

p.30 Astreintes

p.31 Equivalences

p.31 Durée maximale hebdomadaire (C. trav., art. L. 3121-20 et s.)

p.31 Heures supplémentaires (C. trav., art. L. 3121-28 et s.)

p.32 Définition de la semaine

p.32 Aménagement du temps de travail (C. trav., art. L. 3121-41 et s.)

p.32 Horaires individualisés et récupération des heures perdues (C. trav., art. L. 3121-48 et s.)

p.32 Convention de forfait

p.34 Sécurisation des forfaits jours (art. 12)

p.34 Sécurisation des dispositifs de modulation (art. 12)

p.34 Travail de nuit (C. trav., art. L. 3122-1 et s.)

p.35 Travail nocturne

p.35 Temps partiel (C. trav., art. L. 3123-1 et s.)

p.35 Travail intermittent (C. trav., art. L. 3123-33 et s.)

p.36 Dimanches du maire

p.36 Jours fériés

p.36 Congés (art. 8 - C. trav., art. L. 3141-1 et s.)

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

p.39 Ajustements relatifs au fonctionnement des instances représentatives du personnel

p.42 Création d'une instance de dialogue du réseau de franchise (art. 64)

ADAPTATION DU DROIT DU TRAVAIL À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE

p.44 Bulletin de paie électronique par principe (Art. 54)



SOMMAIRE THÉMATIQUE

- p.44 Affirmation du droit à la déconnexion (Art. 55)
- p.45 Utilisation possible des outils numériques pour les informations syndicales (Art. 58 – Art. L. 2142-6)
- p.45 Vote électronique possible même sans accord collectif (Art. 58)
- p.45 Organisation du statut des travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique (Art. 60 - C. trav., art. L. 7341-1 et s.)
- p.46 Organisation d'une concertation sur le travail à distance (Art. 57)

DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE AU TRAVAIL

- p.47 Faculté de traiter la question religieuse dans le règlement intérieur
- p.47 Modification mineure du régime de la preuve en matière de harcèlement (art. 3 - C. trav., art. L. 1154-1)
- p.47 Rappel de l'interdiction des agissements sexistes par le règlement intérieur (art. 4 - C. trav., art. L. 1321-2)
- p.47 Versement d'une indemnité qui ne peut être inférieure à six mois en cas de licenciement lié à un traitement discriminatoire ou en raison de faits de harcèlement sexuel (art. 123 - C. trav., art. L. 1235-3-1)
- p.48 Principes généraux de prévention et agissements sexistes (art. 5)
- p.48 Extension de la compétence des CHSCT aux agissements sexistes (art. 6 - Art. L. 4612-3)
- p.48 Obligation pour l'entreprise de rembourser à Pôle emploi les indemnités chômage versées en cas de licenciement lié à un traitement discriminatoire ou à un harcèlement moral ou sexuel (art. 122)
- p.48 Augmentation de la durée de protection des jeunes parents (art. 10)

EMPLOI

- p.49 Accord de préservation ou de développement de l'emploi (art. 22)
- p.52 Comptes personnels
- p.54 Appui aux PME
- p.56 Formes d'emploi

RESTRUCTURATIONS

- p.58 Transferts
- p.61 Licenciement économique

ÉTAT DE SANTÉ (ART. 102)

- p.62 Suppression de la visite médicale d'embauche
- p.63 Réforme du constat de l'inaptitude
- p.65 Obligation de recherche d'amiante (art. 113)

LUTTE CONTRE LE DÉTACHEMENT ILLÉGAL (ART. 105 ET S.)

- p.66 Extension de l'obligation de déclaration de détachement (C. trav., art. L. 1262-4-1 et s.)
- p.66 Création d'une contribution visant à compenser les coûts administratifs liés à la création d'un système de déclaration dématérialisé (C. trav., art. L. 1262-4-6)
- p.66 Application de la mesure administrative de suspension temporaire d'activité d'un prestataire étranger en cas d'absence de déclaration de détachement

CONTENTIEUX PRUD'HOMAL (ART. 68)

- p.67

RATIFICATIONS D'ORDONNANCE

- p.67



ERRATUM SUR LA SYNTHÈSE DU PLAN D'ACTION SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Il a été indiqué, par erreur, au sein de la revue de « juillet – août 2016 » que la synthèse du plan d'action sur l'égalité entre les femmes et les hommes avait été supprimée par le décret n° 2016-868 du 29 juin 2016. L'obligation d'établir une synthèse du plan d'action est maintenue et figure à l'article R. 2242-2-2 du code du travail.



ANNE-LAURE PÉRIÈS

Avocat associé

Montpellier

la revue capstan

ÉDITO



LE PRINCIPE DE NEUTRALITÉ INSCRIT DANS LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE L'ENTREPRISE : BEAUCOUP DE BRUIT POUR RIEN ?

Au cœur d'un été marqué par des débats sur le port du burkini dans l'espace public, dont l'interdiction a finalement été sanctionnée par le Conseil d'Etat le 26 août dernier, la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels du 8 août 2016 a prévu une disposition relativement discrète :

« 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 » (art. 2- art. 1321-2-1 nouveau).

Cette disposition trouve son origine dans les travaux de la commission BADINTER qui avait été désignée par le gouvernement pour définir les principes fondamentaux dans le cadre de la réécriture du code du travail. Y figurait notamment la liberté du salarié de manifester ses convictions, y compris religieuses, sauf en cas de restrictions justifiées et proportionnées.

Certes, la loi met en exergue **le principe de neutralité**, qui peut désormais être inscrit en tant que tel dans un règlement intérieur mais elle ne définit pas ce principe et ne le limite pas à la neutralité religieuse. D'autres aspects tels que des convictions politiques peuvent donc être visés par le règlement intérieur. La neutralité sur le plan religieux existait déjà dans les services publics. Peut-on en déduire une volonté de réduire la différence de traitement entre le secteur privé et le secteur public, en permettant le recours exprès au terme symbolique de « neutralité » dans l'entreprise ?



En outre, **la loi sécurise les règlements intérieurs d'entreprise qui contiendraient déjà des restrictions de ce type et entérine la jurisprudence dégagée en l'espèce**, notamment dans l'affaire « Baby-Loup ». La Cour de cassation avait considéré que les restrictions à la liberté du salarié de manifester ses convictions religieuses devaient être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, être proportionnées au but recherché et résulter d'une formulation suffisamment précise du règlement intérieur.

La loi dite travail renvoie à cette appréciation in concreto que l'entreprise a la responsabilité d'opérer, en évitant les écueils d'une potentielle discrimination, de l'atteinte à la vie privée des salariés, à la liberté d'expression invoquées par certains ainsi qu'à la liberté religieuse considérée comme une liberté fondamentale, mais dont la manifestation pourra être restreinte dans certaines conditions.

La notion de « nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise » pourrait donner l'impression d'une marge d'appréciation plus large pour les entreprises que la seule mesure de la nature de l'emploi et des tâches à effectuer mais la nécessité de justifier objectivement de telles restrictions demeure.

La loi ne modifie donc pas les règles déjà existantes et résultant de la jurisprudence, elle les consolide.

Fallait-il toutefois inscrire une telle disposition dans le corpus législatif actuel ? Le code du travail précisait déjà que le règlement intérieur ne peut contenir des dispositions restreignant les droits des personnes ainsi que les libertés individuelles et collectives sans être justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni être proportionnées au but recherché (art. L 1321-3)

Sans doute fallait-il clarifier la situation de la manifestation de la religion au travail (voire des convictions politiques) dans un contexte national et européen pour le moins troublé. Plusieurs projets et propositions de loi à la suite de l'affaire Baby-Loup avaient été envisagés, notamment un texte adopté par le Sénat qui visait à instaurer un principe de neutralité religieuse dans les crèches, jardins d'enfants et tous lieux d'accueil des enfants. Aucun n'avait jusqu'alors abouti.

La loi dite travail a l'avantage de s'appliquer à tous les secteurs d'activité, sans distinction périlleuse selon la nature de chaque entreprise.

Elle ne règle pas cependant la question de la nature des restrictions pouvant être opposées aux salariés. Si celles qui sont dictées par des impératifs d'hygiène, de santé et de sécurité ne posent pas de grandes difficultés en pratique, celles qui relèveraient de la décence, des bonnes mœurs, de l'image de l'entreprise et des contacts avec la clientèle par exemple sont plus ambiguës.



ÉDITO

Au sein même de la Cour de justice de l'Union Européenne, la possibilité d'interdire à une salariée d'être voilée compte-tenu de ses contacts avec la clientèle fait débat (une avocate générale y est favorable s'agissant d'une standardiste belge, affaire C 157/15 ; une autre avocate générale y est défavorable s'agissant d'une ingénieure française qui intervient chez des clients, affaire C 188/15).

Dans l'attente d'une décision du juge européen en 2017 et compte-tenu de l'entrée en vigueur de la loi dite travail, il appartient désormais **à chaque entreprise qui souhaite inscrire ou maintenir le principe de neutralité dans son règlement intérieur de réfléchir, en fonction des situations qui se présentent, à la portée de ce principe et à la nature des restrictions qui pourraient éventuellement être apportées à la manifestation des convictions du personnel.**

La loi a sécurisé dans une certaine mesure les pratiques existantes mais tout indique que le débat va se poursuivre en France et en Europe.



Hygiène et sécurité

Pénibilité : taux de la cotisation additionnelle

Décret n° 2016-953 du 11 juillet 2016 fixant les taux de la cotisation additionnelle due au titre du financement du compte personnel de prévention de la pénibilité

CONTEXTE. – Le fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité dispose de recettes constituées notamment par deux cotisations versées par les employeurs. Une cotisation dite de base et une cotisation dite additionnelle.

La cotisation additionnelle a pour assiette les rémunérations ou gains perçus par les salariés exposés à des facteurs de pénibilité.

Initialement, l'article L. 4162-20 du code du travail prévoyait qu'un décret devait fixer le taux de cette cotisation entre 0,3 % et 0,8 % des rémunérations pour les salariés exposés à un seul facteur. Le taux devant être compris entre 0,6 % et 1,6 % pour les salariés exposés à plusieurs facteurs.

Un décret n°2014-1157 du 9 octobre 2014 a, par suite, fixé des taux de cotisation à un niveau inférieur à cette

fourchette légale, ce qui conduisit à son annulation (CE, 4 mars 2016, n°386354).

Entretemps, la loi du 17 août 2015 a modifié le montant bas de ces fourchettes, qui furent portées à 0,1 et 0,8% d'une part et 0,2 et 1,6% d'autre part.

TAUX. – Le décret du 11 juillet 2016 établit finalement les montants à :

- 0,1 % pour les années 2015 et 2016 et à 0,2 % à compter de l'année 2017, au titre des salariés ayant été exposés à un seul facteur de pénibilité au-delà des seuils d'exposition ;
- 0,2 % pour les années 2015 et 2016 et à 0,4 % à compter de l'année 2017, au titre des salariés ayant été exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils d'exposition.



Contentieux

Prud'hommes

Décret n° 2016-975 du 18 juillet 2016

La loi Macron a créé un statut de défenseur syndical pour assister ou représenter le salarié ou l'employeur devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel statuant en matière prud'homale (C. trav., art. L. 1453-4). C'est un salarié protégé (C. trav., art. L. 1453-9).

Le décret du 18 juillet 2016 précise les modalités d'établissement des listes et conditions d'exercice des défenseurs syndicaux.

ÉTABLISSEMENT DE LA LISTE. — La liste des défenseurs syndicaux est établie par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, national et multiprofessionnel ou dans au moins une branche. Ces dernières désignent des défenseurs syndicaux au niveau régional en fonction de leur expérience des relations professionnelles et de leurs connaissances du droit social.

Les défenseurs syndicaux exercent leurs fonctions à titre gratuit.

Ils sont inscrits sur la liste de la région de leur domicile ou du lieu d'exercice de leur activité professionnelle (C. trav., art. D. 1453-2-1).

Les conditions générales d'exercice des fonctions de défenseur syndical sont précisées par l'organisation qui propose l'inscription et portées à la connaissance de l'autorité administrative (C. trav., art. D. 1453-2-2). La liste des défenseurs syndicaux est arrêtée dans chaque région par le préfet de région et publiée au recueil des actes administratifs de la préfecture de région (C. trav., art. D. 1453-2-3).

La liste comporte notamment les nom, prénom, profession du défenseur, le nom de l'organisation syndicale ou professionnelle qui le propose et, au choix de cette organisation, les coordonnées de l'organisation ou celles des intéressés.

Elle est tenue à la disposition du public à la direction

régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, dans chaque conseil de prud'hommes et dans les cours d'appel de la région.

COMPÉTENCE TERRITORIALE. — L'inscription sur cette liste permet l'exercice de la fonction de défenseur syndical dans le ressort des cours d'appel de la région.

Toutefois, lorsqu'il a assisté ou représenté la partie appelante ou intimée en première instance, le défenseur syndical peut continuer à assister ou représenter celle-ci devant une cour d'appel qui a son siège dans une autre région (C. trav., art. D. 1453-2-4)-.

RÉVISION DE LA LISTE. — La liste des défenseurs syndicaux est révisée tous les quatre ans. Elle peut être modifiée à tout moment si nécessaire, par ajout ou retrait.

Le retrait d'une personne de la liste des défenseurs syndicaux est opéré à la demande des organisations ayant proposé son inscription ou à l'initiative de l'autorité administrative.

Sauf à justifier d'un motif légitime, l'absence d'exercice de la mission pendant une durée d'un an entraîne le retrait d'office de la liste des défenseurs syndicaux (C. trav., art. D. 1453-2-5).

Le défenseur syndical peut être radié de la liste par le préfet de région en cas de méconnaissance de ses obligations relatives au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication et à l'obligation de discrétion. Il est radié d'office par le préfet de région en cas de défaut d'exercice de sa fonction à titre gratuit (C. trav., art. D. 1453-2-6).

INFORMATION DE L'EMPLOYEUR. — Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi informe l'employeur du salarié inscrit, de l'acquisition et du retrait de la qualité de défenseur syndical (C. trav., art. D. 1453-2-7).

ABSENCE POUR FORMATION. — Le défenseur syndical informe son employeur de son absence pour la formation à laquelle il a droit (dans la limite de deux



semaines par période de quatre ans) par tout moyen conférant date certaine (C. trav., art. D. 1453-2-8) :

- au moins trente jours à l'avance, en cas de durée d'absence égale ou supérieure à trois journées de travail consécutives ;
- au moins quinze jours à l'avance dans les autres cas.

La lettre précise la date, la durée et les horaires du stage ainsi que le nom de l'établissement ou de l'organisme responsable.

L'organisme chargé du stage délivre au salarié une attestation constatant sa présence au stage. Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail (C. trav., art. D. 1453-2-9).

Chômage

Détermination des règles d'indemnisation du chômage applicables

Décret n° 2016-961 du 13 juillet 2016 relatif au régime d'assurance chômage des travailleurs involontairement privés d'emploi

Le texte proroge les effets de la convention relative à l'indemnisation du chômage arrivée à échéance le 30 juin 2016.



Sécurité sociale

Nouveautés en matière de contrôle Urssaf : vers une meilleure défense des cotisants ?

Décret n° 2016-941 du 8 juillet 2016

Par Philippe Coursier, Membre du Conseil scientifique de Capstan Avocats, Maître de conférences à l'Université Paris Descartes

Dans un décret n° 2016-941 du 8 juillet 2016 (JO 10 juill.), les pouvoirs publics ont souhaité renforcer les droits et garanties du cotisant dans le cadre des opérations de contrôle réalisées par les organismes chargés du recouvrement des cotisations et contributions sociales (URSSAF, MSA, CGSS, etc.).

Pour ce faire, le texte renforce l'exigence de motivation qui vise les décisions des organismes en direction des entreprises contrôlées, notamment la mise en demeure initiale et la décision de la commission de recours amiable (CRA) rendue ultérieurement en cas de contestation.

En outre, il est désormais expressément prévu qu'aucune forclusion ne peut être opposée au cotisant ayant introduit une requête contestant une décision implicite de rejet d'un organisme effectuant le recouvrement pour le seul motif de l'absence de saisine du tribunal contestant la décision explicite de rejet intervenue ultérieurement, en cours d'instance.

Il rend également opposables aux URSSAF les dispositions de la fameuse « Charte du cotisant contrôlé » et rallonge d'un mois (le portant ainsi à deux !) le délai de saisine de la CRA.

Il résulte donc du décret du 8 juillet 2016 quelques nouveautés.

Sur d'autres aspects de la procédure de contrôle, le décret vient confirmer des dispositions protectrices du cotisant. Par exemple, pour éviter un redressement, ce dernier peut continuer à se prévaloir de l'absence d'observations de la part de l'URSSAF lors d'un contrôle antérieur.

En cas de nouveau contrôle, le redressement ne peut pas porter sur des éléments ayant déjà fait l'objet d'observations dès lors que l'organisme de recouvrement a eu l'occasion, au vu de l'ensemble

des documents consultés, de se prononcer en toute connaissance de cause sur les éléments contrôlés et les circonstances de fait et de droit au regard desquelles les éléments ont été examinés sont inchangées.

Mais, en pratique, quelle est la portée réelle de telles modifications ?

A l'exception de certaines de ses dispositions qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2017, la plupart des nouveautés issues de ce décret entrent en vigueur le 11 juillet 2016.

Il est donc important d'en mesurer immédiatement non seulement les effets bénéfiques, supposés (a) ou réels (b), mais aussi les éventuels risques (c).

A. LES BÉNÉFICES SUPPOSÉS D'UNE TELLE RÉFORME :

Plusieurs nouveautés dont la portée est toute relative, concernent les rapports entretenus avec la CRA. Il s'agit de la modification du délai de saisine de la CRA et de l'obligation de motivation des décisions rendues par cette dernière. Une autre vise la décision de redressement éventuellement émise à l'encontre du cotisant.

L'ALLONGEMENT DU DÉLAI DE SAISINE DE LA CRA

Les réclamations formées contre les décisions prises par les organismes de Sécurité sociale (URSSAF, CPAM, etc.) sont obligatoirement soumises, avant toute saisine du tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS), à une commission de recours amiable (CRA) composée et constituée au sein du conseil d'administration de l'organisme auteur du redressement.

Or, sur ce point, le texte de l'article 4 du décret du 8 juillet 2016 a abrogé le texte d'exception (alinéa 3 de



l'article R. 142-1 du Code de la sécurité sociale) qui prévoyait qu'en cas de contestation d'une décision de redressement rendu en matière de cotisations, le délai pour contester celle-ci devant la CRA était de seulement un mois.

Désormais, la saisine de la CRA en cas de contestation d'une décision de redressement URSSAF obéit au délai de droit commun prévu au premier alinéa de l'article R. 142-1 du Code de la sécurité sociale, **soit deux mois à compter de la réception de la mise en demeure**. S'il n'est pas contestable qu'un délai de deux mois est préférable au délai plus bref d'un mois, précédemment retenu par les textes, il ne saurait être considéré qu'il s'agit là d'un avantage majeur pour les cotisants.

D'ailleurs, dans la mesure où la saisine de la CRA n'a pas pour effet de suspendre le cours des majorations de retard, il convient de conseiller aux cotisants de continuer à saisir la CRA dans un délai le plus court possible.

LE RAPPEL DE L'OBLIGATION DE MOTIVATION DES DÉCISIONS DE LA CRA

Aux termes de l'article 5 du décret du 8 juillet 2016, il est désormais rappelé qu'à compter du 1^{er} janvier 2017, **la CRA devra obligatoirement motiver sa décision** et ce, que cette dernière soit favorable ou non au cotisant auteur de la saisine.

Le nouveau texte prévoit que non seulement la décision de la CRA devra détailler, par chef de redressement, les montants annulés et ceux dont le cotisant reste redevable, mais aussi qu'elle mentionne les délais et voies de recours ouverts à lui.

Là encore, il convient d'admettre que l'avantage tiré par les cotisants de telles dispositions est tout relatif dans la mesure où une telle obligation résultait déjà des textes en vigueur.

En effet, il résulte déjà des dispositions de l'article L. 115-3 du Code de la sécurité sociale que « *sont fixées par la loi no 79-587 du 11 juillet 1979 les conditions dans lesquelles les organismes de sécurité sociale doivent faire connaître les motifs de leurs décisions individuelles* », lesquelles ont servi de fondement juridique à la fameuse Jurisprudence *Deperne* (Cass.

soc., 19 mars 1992, *Deperne* : *Bull. civ. V*, no 204, p. 192. – V. aussi, à propos d'une décision de CRA, Cass. soc., 11 mai 2000 : *JurisData* no 2000-001846 ; *TPS* 2000, comm. 252.– Rappr. Cass. soc., 6 mars 1997 : *TPS* 1997, comm. 163).

Selon une telle jurisprudence, les mises en demeure et les contraintes émises par les URSSAF doivent obligatoirement être motivées en fait et en droit (Cass. soc., 19 mars 1992, *Deperne* : *Bull. civ. V*, no 204, p. 192. – Rappr. Cass. soc., 18 juill. 1997 : *RJS* 1997, no 1281. – V. aussi, Cass. soc., 21 mars 1996 : *RJS* 1996, no 595. – Cass. soc., 24 mars 1994 : *Bull. civ. V*, no 105, p. 72). Il ne fait aucun doute qu'en application d'un tel texte, il en est de même pour les décisions émises par les URSSAF, sous couvert de leur CRA.

S'agissant de la mention des délais et voies de recours, l'apport du texte est, là encore, très relatif dans la mesure où selon la Cour de cassation, l'absence d'une telle mention interdit à l'URSSAF d'opposer au cotisant la forclusion tirée du non-respect desdits délais et voies de recours (V. par exemple, Cass. 2^e civ., 12 févr. 2009, no 07-12.075. – Rappr. Cass. soc., 14 mai 1998, no 96-18.073 : *Bull. civ. V*, no 261. – Cass. 2^e civ., 3 avr. 2003, no 01-20.886 : *Bull. civ. V*, no 102).

Il s'agit donc visiblement d'une partie de la réforme qui s'adresse davantage aux organismes chargés du recouvrement des cotisations, lesquels devraient par conséquent commettre moins d'erreurs ou d'oublis en ce sens.

LE RENFORCEMENT DE LA MOTIVATION DES MISES EN DEMEURE

Nécessairement envoyé en LRAR, l'avertissement et la mise en demeure doivent obligatoirement préciser la cause, la nature et le montant des sommes réclamées ainsi que la période à laquelle ils se rapportent (V. supra).

A partir du 1^{er} janvier 2017, un tel acte devra aussi préciser **les majorations et pénalités qui s'y appliquent** (*D. n° 2016-941, 8 juill. 2016, art. 20*). Ainsi, lorsque la mise en demeure ou l'avertissement est établi à la suite d'un contrôle, le document devra mentionner, au titre des différentes périodes annuelles contrôlées, les



montants notifiés par la lettre d'observations (corrigés le cas échéant à la suite des échanges entre le cotisant et l'agent chargé du contrôle).

De même, devront également figurer sur le document la référence et les dates de la lettre d'observations et le cas échéant du dernier courrier établi par l'agent lors des échanges.

Les montants indiqués devront tenir compte des sommes déjà réglées par la personne contrôlée.

Bien entendu, on ne peut que saluer un telle texte qui vise à donner aux mise en demeure (et aux avertissements) un contenu plus précis visant à permettre au cotisant de connaître et de comprendre l'exactitude de sa situation.

Pour autant, force est de reconnaître que les mises en demeure émises aujourd'hui par les URSSAF comprennent déjà un tel degré de précision... ou presque.

B. LES BÉNÉFICES RÉELS D'UNE TELLE RÉFORME :

Parmi les bénéfices réels issus du texte du décret du 8 juillet 2016, il convient de distinguer celles qui sont favorables à l'ensemble des cotisants de celles qui s'attachent aux seuls cotisants ayant rencontré des difficultés avec l'URSSAF.

LES MESURES FAVORABLES À L'ENSEMBLE DES COTISANTS

Plusieurs parties de la réforme profitent à l'ensemble des cotisants : elles visent à préciser les modalités d'entame d'un contrôle URSSAF ou encore de saisine du TASS ; elles visent à définir de nouvelles modalités d'opposabilité des circulaires et instructions administratives ; elles tendent aussi à faciliter le remboursement des éventuels indus de cotisations.

LA PRÉCISION DES MODALITÉS D'ENTAME DU CONTRÔLE (HORS TRAVAIL DISSIMULÉ). — De manière très heureuse, l'article 16 du décret du 8 juillet 2016 vient préciser que tout contrôle doit être précédé de l'envoi **d'un avis de contrôle** par tout moyen permettant de rapporter la preuve de la date certaine de sa réception et ce, au moins 15 jours avant la première visite de l'agent de

contrôle.

Ce délai de 15 jours est dorénavant inscrit au Code de la sécurité sociale (auparavant il ne figurait que dans une circulaire ACOSS... ce qui avait conduit la Cour de cassation à retenir que sa violation était sans incidence sur la régularité du contrôle effectué) et il revêt un caractère impératif.

Il est également précisé que cet avis de contrôle doit être adressé au représentant légal de l'entreprise et envoyé au siège social de l'entreprise ou le cas échéant de son établissement principal. Sauf précisions contraires, l'avis vaut pour l'ensemble des établissements de la personne contrôlée.

De même, cet avis doit préciser l'existence de la fameuse « Charte du cotisant contrôlé ». Cependant, à partir du 1^{er} janvier 2017, il convient de noter qu'en application du décret du 8 juillet 2016, les dispositions de cette dernière redeviennent opposables à l'URSSAF. Enfin, comme précédemment, l'envoi de l'avis de passage ne s'impose pas lorsque le contrôle vise à constater du travail dissimulé. Il est toutefois précisé que si la recherche n'a pas permis de constater une infraction de travail dissimulé et que l'URSSAF souhaite poursuivre le contrôle sur d'autres points, un avis de contrôle doit être envoyé.

LA SÉCURISATION DES MODALITÉS DE SAISINE DU TASS. — A l'issue de l'article du décret du 8 juillet 2016, il est désormais expressément prévu qu'aucune forclusion ne peut être opposée au cotisant ayant introduit une requête contestant une décision implicite de rejet d'une URSSAF pour le seul motif de l'absence de saisine du TASS visant à contester la décision explicite de rejet en provenance de la CRA... intervenue ultérieurement, voire en cours d'instance (CSS, art. R. 142-18, dernier al.).

Cette précision est heureuse dans la mesure où elle lève toute ambiguïté sur les modalités de recours et de saisine du TASS, lesquelles étaient parfois « perturbées » par l'intervention d'une décision de la CRA en cours d'instance, alors que le cotisant avait préalablement saisi le tribunal, en application de l'article R. 142-18 du Code de la sécurité sociale, à l'issue du délai réglementaire d'un mois accordé à la CRA pour se



ACTUALITÉ

prononcer.

En effet, selon la Cour de cassation, l'expiration du délai d'un mois qui autorise le justiciable, dans le silence de la CRA, à se pourvoir devant le tribunal des affaires de sécurité sociale, n'a pas pour effet de dessaisir la commission de recours amiable de la réclamation de l'intéressé (Cass. 2^e civ., 12 févr. 2015, no 14-11.398 : *JurisData* no 2015-002271 ; *JCP S* 2015, 1188, note C.-F. Pradel, P. Pradel-Boureau et V. Pradel).

Dans ces conditions, ne pouvait-il pas être exigé du cotisant, sous peine de forclusion, qu'il conteste formellement (devant le TASS) cette décision ultérieurement rendue par la CRA ?

Si une réponse négative s'imposait nécessairement, il est extrêmement heureux que le décret du 8 juillet soit venu préciser ce point.

UNE NOUVELLE OPPOSABILITÉ DES CIRCULAIRES ET INSTRUCTIONS ADMINISTRATIVES. — Précédemment enfermée dans les conditions strictes posées par l'article L. 243-6-2 du Code de la sécurité sociale, la question de l'opposabilité des circulaires ACOSS et des instructions ministérielles connaît, grâce au décret du 8 juillet 2016, un nouveau regain de fraîcheur.

Désormais, les cotisants peuvent se prévaloir de l'application des circulaires ou instructions administratives (c'est-à-dire en provenance de l'ACOSS ou du ministère) destinées à l'URSSAF dès lors qu'elles visent à préciser l'interprétation de la législation en vigueur.

Le texte indique que cette possibilité nouvellement offerte aux cotisants existe tant que les sommes mises en recouvrement ne revêtent pas un caractère définitif. Dans une telle hypothèse, en cas de demande d'application d'une circulaire ou d'une instruction, l'URSSAF devra informer le cotisant, par LRAR adressée dans un délai de deux mois, des montants annulés et de ceux dont il reste redevable et ce, par chef de redressement.

Bien qu'il faille rester prudent quant à l'application qui en sera faite par les URSSAF (et les tribunaux en cas de refus de ces dernières !), une telle disposition mérite d'être saluée dans la mesure où son application devrait permettre d'éviter bien des procédures contentieuses.

DE NOUVELLES MODALITÉS DE REMBOURSEMENT DES INDUS DE COTISATIONS.

— Si, à l'issue des opérations de contrôle, il s'avère que le compte du cotisant présente un solde créditeur, l'URSSAF doit désormais lui notifier une décision de remboursement de l'indu et ce, par LRAR.

De même, le texte précise que l'URSSAF doit, dans un tel cas, effectuer le remboursement entre les mains du cotisant dans les quatre mois qui suivent.

Là encore, un tel dispositif mérite d'être salué dans la mesure où il devrait permettre aux cotisants de récupérer leur indu de cotisations sans avoir à entamer à l'encontre de l'URSSAF une procédure précontentieuse, voire contentieuse.

LES MESURES FAVORABLES À CERTAINS COTISANTS

Plusieurs autres mesures se révèlent favorables à certains cotisants. Il s'agit des nouvelles modalités de remise des majorations de retard ainsi que de celles se rapportant à la limitation dans le temps du contrôle des TPE ou encore à la fixation d'une taxation forfaitaire.

DE NOUVELLES MODALITÉS DE REMISE DES MAJORATIONS DE RETARD. — Désormais, il est possible de demander une remise des majorations de retard dans certains nouveaux cas de figure (*D. n° 2016-941, 8 juill. 2016, art. 12*).

Rappelons qu'une remise de la majoration de 0,4 % (qui s'ajoute pour chaque mois de retard de paiement des cotisations sociales) pouvait être obtenue, lorsque les cotisations avaient été acquittées dans un délai de 30 jours suivant la date limite d'exigibilité, uniquement dans les cas exceptionnels et de force majeure.

Dorénavant, il est précisé qu'à titre exceptionnel, une remise peut être obtenue en cas « *d'événements présentant un caractère irrésistible et extérieur* ». Une telle définition est un peu moins stricte que celle relative aux situations de force majeure, lesquelles doivent être imprévisibles.

De même, aucune remise n'était possible lorsque l'absence de bonne foi de l'employeur avait été constatée ou que l'employeur n'avait pas été en mesure de prouver sa bonne foi. Désormais de telles exceptions sont supprimées.



Aujourd'hui, seul un constat d'infraction de travail dissimulé peut faire échec à la remise des majorations de retard.

LA LIMITATION DANS LE TEMPS DU CONTRÔLE DES TPE. — Les opérations de contrôle URSSAF diligentées à l'égard des TPE (moins de 10 salariés) sont limitées à trois mois, sauf dans certaines hypothèses telles que le travail dissimulé.

Ce délai maximum de trois mois vise la période comprise entre le début effectif du contrôle et la lettre d'observations.

Aux termes de son article 16, le décret du 8 juillet 2016 vient préciser les conséquences du non-respect de ce délai.

Ainsi, lorsque ce délai est dépassé, l'agent de contrôle doit informer par courrier (par LRAR) la personne contrôlée des éventuels manquements constatés. A défaut, et dans tous les cas, il ne peut y avoir de nouveau contrôle portant sur la période antérieure à la date d'envoi de l'avis de contrôle qui informe de la clôture du contrôle.

Il faut saluer le mérite de ce texte qui vise à encadrer le contrôle URSSAF des entreprises de moins de dix salariés dans un bref délai... ce qui ne peut être source que de sécurité juridique pour ces dernières. Ainsi, elles ne resteront plus de long mois à ne pas connaître l'issue réservée à la procédure initiée par l'agent contrôleur.

L'ENCADREMENT DES MODALITÉS DE RECOURS À LA TAXATION FORFAITAIRE. — L'article 16 du décret du 8 juillet 2016 s'attache également au cas particulier dans lesquels le redressement URSSAF est opéré de manière forfaitaire.

A ce titre, le texte rappelle que, conformément à la loi, le redressement ne peut être fixé forfaitairement que lorsque la comptabilité de la personne contrôlée ne permet pas d'établir le chiffre exact des rémunérations ou des revenus servant de base au calcul des cotisations dues ou lorsque la personne contrôlée ne met pas à disposition les documents et justificatifs nécessaires à la réalisation ou remet des documents qui ne peuvent pas être exploités.

Mais le décret précise surtout les modalités de son calcul. Ainsi, il précise que **le forfait est fixé par**

tout moyen d'estimation probant permettant le chiffrage des cotisations et contributions sociales.

Sauf dispositions particulières applicables en cas de travail dissimulé, il est notamment tenu compte des conventions collectives en vigueur ou, à défaut, des salaires pratiqués dans la profession ou la région concernée. La durée de l'emploi est déterminée d'après les déclarations des intéressés ou par tout autre moyen de preuve.

Dès lors, il semble qu'un tel texte contraigne désormais les URSSAF à devoir éventuellement justifier des modalités de taxation forfaitaire retenues par elles. Il faudra suivre avec intérêt l'usage qu'il pourra être réalisé d'un tel texte.

C. LES RISQUES D'UNE TELLE RÉFORME

Si quelques risques semblent résulter de la réforme résultant du décret du 8 juillet 2016, certains s'attachent à la procédure générale de contrôle URSSAF alors que d'autres résultent d'une révision de certaines spécificités procédurales.

LES RISQUES LIÉS À LA PROCÉDURE GÉNÉRALE DE CONTRÔLE URSSAF

Des risques sont bien présents pour le cotisant lorsqu'il s'agit d'étudier les dispositions du décret qui facilitent les redressements suite à une vérification des déclarations ou celles qui visent à réécrire la procédure générale de contrôle URSSAF.

LES RISQUES D'UN REDRESSEMENT SUITE À UNE VÉRIFICATION DES DÉCLARATIONS. — L'article 14 du décret du 8 juillet 2016 vise à alléger la procédure mise à la charge des URSSAF lorsque celles-ci envisagent un redressement suite à une vérification des déclarations. De même, l'article 9 du décret vient renforcer les possibilités de redressement à la suite d'un redressement fiscal du cotisant.

Dans un tel cas, et contrairement aux exigences exprimées antérieurement par la Cour de cassation (Cass. 2^e civ., 14 oct. 2003, no 02-30.429 : *JurisData* no 2003-020548 ; *RJS* 2003, no 1443 ; *TPS* 2003, comm.



411, obs. X. Prétot ; *JCP E* 2003, 1620, p. 1846, obs. F. Taquet ; *Dr. soc.* 2003, p. 1141, obs. X. Prétot ; *JCP E* 2004, I, 829, no 6, p. 910, note G. Vachet), l'organisme chargé du recouvrement n'a plus l'obligation d'adresser une LRAR au cotisant.

De même, en cas de rectification par l'administration fiscale des revenus retenus pour le calcul des cotisations et contributions de sécurité sociale, cette dernière en informe les organismes compétents qui peuvent procéder à la révision du montant des cotisations déterminées en application du I (CSS, art. R. 243-20, § V).

Précédemment, alors même qu'il était fondé sur des éléments communiqués par les services fiscaux, l'URSSAF ne pouvait procéder au redressement des cotisations dues par un travailleur indépendant sans l'avoir informé au préalable des erreurs et omissions qui lui sont reprochées, ainsi que des bases du redressement envisagé (Cass. 2^e civ., 14 oct. 2003, no 02-30.429 : préc.).

Désormais, l'URSSAF peut directement procéder au redressement de l'intéressé. Elle doit juste l'en informer par tout moyen donnant date certaine de réception (Rappr. Cass. soc., 11 déc. 1985 : *Bull. civ. V*, no 609, p. 443. – Cass. soc., 26 mai 1987 : *Bull. civ. V*, no 342, 217).

LES RISQUES LIÉS À LA RÉÉCRITURE DE LA PROCÉDURE DE CONTRÔLE URSSAF. – L'article 16 du décret du 8 juillet 2016 procède à une réécriture complète de l'article R. 243-59 du Code de la Sécurité sociale. Il en résulte des modalités plus faciles au cours du contrôle comme à son issue.

Au cours du contrôle, et selon la nouvelle version du texte, la personne contrôlée (qui peut toujours se faire assister d'un conseil) doit mettre à disposition des agents de contrôle tout document demandé comme nécessaire à l'exercice du contrôle. Mais, dorénavant, l'agent de contrôle peut demander à ce que ces documents soient présentés selon un classement nécessaire dont il informe au préalable la personne contrôlée.

De même, lorsque le contrôle vise à constater une situation de travail dissimulé, il doit être fait mention

au PV d'audition du consentement de la personne entendue. Or, la signature du PV d'audition par la personne entendue vaut consentement de sa part à l'audition.

Il résulte un certain danger de telles dispositions dans la mesure où elles visent à rendre plus aisées les modalités de contrôle des entreprises.

A l'issue du contrôle, il est précisé que les agents communiquent au représentant légal une lettre d'observations (par tout moyen permettant de rapporter la preuve de la date certaine de sa réception) qui mentionne les observations faites au cours du contrôle, désormais motivées par chef de redressement. Comme par le passé, ces observations comprennent notamment les considérations de droit et de fait qui les fondent, ainsi que pour les cotisations ou contributions sociales l'indication du mode de calcul et du montant des redressements et des éventuels majorations et pénalités.

La personne contrôlée dispose alors de 30 jours pour répondre. Elle peut indiquer toute précision qu'elle juge nécessaire notamment en proposant des ajouts à la liste des documents consultés. Chaque observation circonstanciée fait l'objet d'une réponse motivée. La réponse doit détailler, par motif de redressement, les montants non retenus et ceux qui restent envisagés.

A l'issue de ce délai ou des échanges intervenus, l'agent de contrôle communique à l'organisme de recouvrement le PV de contrôle, ses observations et les différents échanges. Il doit dorénavant aussi communiquer les observations ne conduisant pas à redressement mais appelant à une mise en conformité.

LES RISQUES LIÉS À CERTAINES PROCÉDURES SPÉCIALES DE CONTRÔLE

Certaines particularités spécifiques attachées à certains contrôles URSSAF sortent « renforcées » ou, au moins, « facilitées » de la réforme du 8 juillet 2016. Tel est le cas des procédures spéciales liées au **contrôle des documents informatiques**, aux méthodes de **vérification par échantillonnage et extrapolation** et au **contrôle sur pièces**.

UNE NOUVELLE PROCÉDURE DE CONTRÔLE DES DOCUMENTS



ACTUALITÉ

INFORMATIQUES. — Aux termes de l'article 16 du décret du 8 juillet 2016, une nouvelle procédure s'applique s'agissant du contrôle de documents ou de données dématérialisés.

Dorénavant, l'agent de contrôle peut procéder aux opérations de contrôle et mettre en œuvre des traitements **automatisés en ayant recours au matériel informatique de la personne contrôlée après l'avoir informée par écrit par tout moyen permettant de rapporter la preuve de la date certaine de sa réception**. Il peut même **demandeur à la personne contrôlée la mise à disposition d'un utilisateur habilité à réaliser les opérations sur le matériel**.

Le cotisant dispose alors d'un délai de 15 jours, à compter de la réception de la demande, pour éventuellement s'opposer par écrit à la mise en œuvre de traitements automatisés sur son matériel. Il doit alors informer l'agent de son choix entre les modalités de substitution :

- soit de mettre à sa disposition des copies des documents nécessaires au contrôle. Cependant, ces copies sont faites sur un support informatique **répondant aux normes définies par l'agent de contrôle** et sont détruites avant la mise en recouvrement ;
- soit de prendre en charge tout ou partie des traitements automatisés. Dans ce cas, l'agent

de contrôle lui indique par écrit les traitements à réaliser, les délais accordés pour les effectuer et les normes des fichiers des résultats attendus.

Si ces délais ne sont pas respectés, l'agent peut mettre en œuvre les traitements automatisés.

LA FACILITATION DES MÉTHODES DE VÉRIFICATION PAR ÉCHANTILLONNAGE ET EXTRAPOLATION. — Dorénavant, l'agent de contrôle n'a plus l'obligation de remettre à l'employeur un document lui indiquant les différentes phases de la mise en œuvre des méthodes de vérification par échantillonnage et extrapolation et les formules statistiques utilisées pour leur application. Il doit seulement lui indiquer (par tout moyen permettant de rapporter la preuve de la date certaine de sa réception) l'adresse électronique à laquelle ce document est consultable (*D. n° 2016-941, 8 juill. 2016, art. 16*).

En outre, lorsque la personne contrôlée s'est opposée à ce type de contrôle, l'agent doit lui indiquer le lieu où les éléments nécessaires au contrôle doivent être réunis ; ce lieu ne peut être extérieur aux locaux de la personne contrôlée qu'avec son accord.

L'EXTENSION DU CONTRÔLE SUR PIÈCES. — Ayant vocation à se dérouler strictement dans les locaux de l'URSSAF (de la MSA ou de la CGSS), la possibilité d'un **contrôle sur pièces** est élargie, à compter du 1^{er} janvier 2017, aux entreprises de moins de 11 salariés (au lieu de 9 salariés au plus aujourd'hui).



Licenciement personnel

Transmission au Conseil constitutionnel d'une QPC sur le montant de l'indemnité de licenciement sans CRS

Cass. soc., 13 juillet 2016, n°16-40.209

Est transmise au Conseil constitutionnel la question ainsi formulée : « L'article L. 1235-3, alinéa 2, du code du travail visant à octroyer au salarié, licencié pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, lorsque le

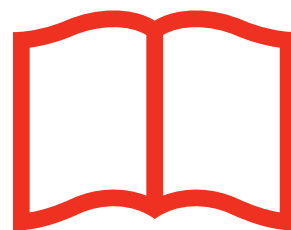
licenciement est opéré dans une entreprise employant habituellement au moins onze salariés, porte-t-il atteinte aux droits et libertés que la Constitution garantit, et notamment au principe d'égalité devant la loi et à la liberté d'entreprendre ? ».

Sommaire

Édito

Actualité

► Dossier spécial « Loi Travail »



LOI N° 2016-1088 DU 8 AOÛT 2016 RELATIVE AU TRAVAIL, À LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Dans le texte de la loi nouvelle, on retiendra essentiellement les éléments suivants.



DÉCISION DU CONSEIL CONSTITUTIONNEL

Dans une décision du 4 août (Cons. constit., décision n° n° 2016-736 DC du 4 août 2016), le Conseil constitutionnel a validé l'essentiel des dispositions de la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (dite « loi travail »). Il a toutefois formulé quelques réserves d'interprétation et procédé à la censure de trois articles.

Le Conseil constitutionnel juge que la mise en place de l'instance de dialogue social au sein d'un réseau de franchise pouvait être prévue par le législateur tout en formulant deux réserves d'interprétation et en prononçant une censure partielle (voir infra).

Le Conseil constitutionnel a en outre censuré plusieurs dispositions introduites dans la loi selon une procédure contraire à la Constitution. Ont ainsi été censurées les dispositions :

- permettant à certaines entreprises de moins de cinquante salariés de déduire de leurs résultats imposables une somme correspondant aux indemnités susceptibles d'être ultérieurement dues à leurs salariés pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- modifiant les règles d'utilisation des ressources du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- pérennisant la possibilité pour l'employeur d'assurer par décision unilatérale la couverture complémentaire santé de certains salariés par le versement d'une somme destinée à couvrir une partie de leurs cotisations à un contrat individuel.

Dans le communiqué de presse, il est indiqué que « le Conseil constitutionnel ne s'est pas prononcé d'office sur la conformité à la Constitution des autres dispositions de la loi dont il n'était pas saisi. Elles pourront, le cas échéant, faire l'objet de questions prioritaires de constitutionnalité.



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

AFFIRMATION DE LA PLACE CENTRALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

1. REFONDATION DÉBUTÉE DU CODE DU TRAVAIL AUTOUR DE L'ACCORD COLLECTIF (ART. 1 À 7)

La loi engage le processus de refondation du code du travail dans lequel l'accord collectif doit devenir central.

Dans un premier, le texte assouplit les conditions de négociation collective afin de faciliter celle-ci et d'en améliorer le rythme. En contrepartie des champs nouveaux et futurs ouverts à la négociation, la loi renforce les conditions de validité des accords.

Le droit de la durée du travail et des congés fait, dès à présent, l'objet d'une refonte en accordant plus de place à l'accord d'entreprise.

Pour les réformes à venir, la loi instaure une commission d'experts et de praticiens des relations sociales instituée afin de proposer au Gouvernement une refondation de la partie législative du code du travail. Elle comprend un nombre égal de femmes et d'hommes. Cette refondation attribue une place centrale à la négociation collective, en élargissant ses domaines de compétence et son champ d'action, dans le respect du domaine de la loi fixé par l'article 34 de la Constitution. Les dispositions supplétives applicables en l'absence d'accord collectif doivent sauf à des fins de simplification, reprendre des règles de droit positif.

La commission associe à ses travaux les organisations professionnelles d'employeurs aux niveaux interprofessionnel et multi-professionnel et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel à travers des auditions et en s'appuyant sur les travaux du Haut Conseil du dialogue social. Le Haut Conseil du dialogue social organise en son sein une réflexion collective sur la refondation du code du travail. Il fait état des points d'accords et de désaccords entre les partenaires sociaux sur les évolutions envisagées du code du travail. Pour mener à bien cette mission, il bénéficie du concours des administrations de l'État en matière d'expertise juridique et d'éclairage sur les pratiques dans les autres pays européens.

La commission peut entendre toute autre institution, association ou organisation de la société civile.

Le ministre chargé des outre-mer veille à la consultation des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives dans les territoires d'outre-mer.



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

La commission remet ses travaux au Gouvernement dans un délai de deux ans à compter la promulgation de la loi.

2. COROLLAIRE : CONDITION DE MAJORITÉ RENFORCÉE DES ACCORDS (ART. 21)

La condition de majorité est portée à 50% (et non plus 30%) des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives (et non de tous les suffrages) et le droit d'opposition est supprimé (C. trav., art. L. 2232-12).

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives (et non de tous les suffrages), une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % et que les autres conditions sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, 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.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

ENTRÉE EN VIGUEUR

Ce nouveau régime d'accords conclus avec les délégués syndicaux s'applique aux accords d'entreprise ou d'établissement conclus à compter du 1^{er} janvier 2017 qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés et dès la publication de la loi pour les accords en vue de la préservation ou du développement de l'emploi. Il s'applique à compter du 1^{er} septembre 2019 aux autres accords collectifs (Art. 21 IX). Le Gouvernement remet au Parlement, au plus tard au 31 décembre 2018, un rapport faisant le bilan de la mise en œuvre des nouvelles règles de validité des accords conclus au niveau de l'entreprise définies par le nouveau texte, notamment celles relatives à la consultation des salariés.



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

3. OUVERTURE DES CHAMPS ET NIVEAUX DE NÉGOCIATION

3.1. NÉGOCIATION AVEC LES SALARIÉS MANDATÉS (ART. 17 - ART. L. 2232-24-1)

Les accords négociés et conclus par un ou plusieurs salariés mandatés (c'est-à-dire en l'absence de négociation possible avec un DS ou des élus) peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du code (et plus uniquement sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif).

3.2. NÉGOCIATION DE GROUPE

3.2.1. Faculté (Art. 23)

Les négociations prévues par le code au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau du groupe dans les mêmes conditions.

Lorsqu'un accord sur la méthode de négociation collective conclu au niveau du groupe le prévoit, l'engagement à ce niveau de l'une des négociations obligatoires dispense les entreprises appartenant à ce groupe d'engager elles-mêmes cette négociation. L'accord sur la méthode définit les thèmes pour lesquels le présent article est applicable. Les entreprises sont également dispensées d'engager une négociation obligatoire lorsqu'un accord portant sur le même thème a été conclu au niveau du groupe et remplit les conditions prévues par la loi (C. trav., art. L. 2232-33).

Les taux de validité de 30 % et de 50 % sont appréciés à l'échelle de l'ensemble des entreprises ou établissements compris dans le périmètre de cet accord. La consultation des salariés, le cas échéant, est également effectuée dans ce périmètre (C. trav., art. L. 2232-34).

3.2.2. Précisions sur les règles de représentativité au niveau du groupe (Art. 23)

Lorsque le périmètre des entreprises ou établissements compris dans le champ d'un accord de groupe est identique à celui d'un accord conclu au cours du cycle électoral précédant l'engagement des négociations, la représentativité des organisations syndicales est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans ces entreprises ou établissements au cours du cycle précédant le cycle en cours.

Dans le cas contraire, la représentativité est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus lors des dernières élections ayant eu lieu dans les entreprises ou établissements compris dans le périmètre de l'accord (C. trav., art. L. 2122-4).



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

3.3. ACCORDS INTERENTREPRISES (ART. 23)

Un accord peut être négocié et conclu au niveau de plusieurs entreprises entre, d'une part, les employeurs et, d'autre part, les organisations syndicales représentatives à l'échelle de l'ensemble des entreprises concernées (C. trav., art. L. 2232-36). La représentativité des organisations syndicales dans le périmètre de cet accord 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 (C. trav., art. L.2232-37).

La validité d'un accord interentreprises est appréciée conformément aux règles applicables aux accords d'entreprise. Les taux de 30 % et de 50 % sont appréciés à l'échelle de l'ensemble des entreprises comprises dans le périmètre de cet accord. La consultation des salariés, le cas échéant, est également effectuée dans ce périmètre (C. trav., art. L. 2232-38).

Selon l'exposé des motifs du texte, ces accords « peuvent porter sur des sujets aussi variés que des règles conjointes entre entreprise et sous-traitants, ou encore sur le travail dominical ».

4. DÉFINITION CONVENTIONNELLE DES RÈGLES DE PRÉÉMINENCE ENTRE NIVEAUX DE NÉGOCIATION INFÉRIEURS À LA BRANCHE (ART. 23)

Lorsqu'un accord conclu dans tout ou partie d'un groupe le prévoit expressément, ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans le périmètre de cet accord (C. trav., art. L. 2253-5).

Lorsqu'un accord conclu au niveau de l'entreprise le prévoit expressément, ses stipulations 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 (C. trav., art. L. 2253-6).

Lorsqu'un accord conclu au niveau de plusieurs entreprises le prévoit expressément, ses stipulations se substituent à celles ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans le périmètre de cet accord (C. trav., art. L. 2253-7).



REMARQUES

Un accord de branche peut définir (« ordre public conventionnel ») les thèmes sur lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise (C. trav., art. L. 2232-5-1).

5. RYTHME DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

5.1. FIXATION PAR ACCORD COLLECTIF DES PÉRIODICITÉ ET MÉTHODOLOGIE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE (ART. 16 - L. 2222-3, L. 2222-3-1, L. 2222-3-2)

La convention ou l'accord collectif définit le calendrier des négociations, y compris en adaptant les périodicités des négociations obligatoires pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois ans pour les négociations annuelles, de cinq ans pour les négociations triennales et de sept ans pour les négociations quinquennales. Cette possibilité de modifier la périodicité de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail mentionnée à l'article L. 2242-8 n'est ouverte qu'aux entreprises déjà couvertes par un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle.

Une organisation signataire peut, pendant la durée de l'accord, formuler la demande que la négociation sur les salaires soit engagée. Le thème est alors sans délai mis à l'ordre du jour.

En l'absence de conclusion d'un accord sur l'égalité professionnelle, l'employeur est tenu d'établir chaque année le plan d'action.

Les accords d'entreprise mentionnés ci-dessus sont conclus selon les règles définies au premier alinéa de l'article L. 2242-20.

Par ailleurs, une convention ou un accord collectif peut définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties.

Cette convention ou cet accord précise la nature des informations partagées entre les négociateurs, notamment, au niveau de l'entreprise, en s'appuyant sur la BDES. Cette convention ou cet accord définit les principales étapes du déroulement des négociations et 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.

Sauf si la convention ou l'accord en stipule autrement, 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 (mais éventuellement une action en responsabilité ?). Un accord conclu au niveau de la branche définit la méthode applicable à la négociation



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

au niveau de l'entreprise. Cet accord s'impose aux entreprises n'ayant pas conclu de convention ou d'accord sur ce même thème. Si un accord est conclu à un autre niveau que la branche, ses stipulations se substituent aux stipulations de cet accord de branche.

5.2. DES ACCORDS EN PRINCIPE À DURÉE DÉTERMINÉE ET ORGANISATION DE LEUR SUIVI (ART. 16 - ART. L. 2222-4 - L. 2222-5-1)

À 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.

La convention ou l'accord définit ses conditions de suivi et comporte des clauses de rendez-vous mais leur absence ou méconnaissance n'est pas de nature à entraîner la nullité de la convention ou de l'accord.

5.3. CONDITIONS FACILITÉES DE RÉVISION DES ACCORDS D'ENTREPRISE

5.3.1. Elargissement du champ des OS habilitées à réviser

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement (C. trav., art. L. 2261-7-1) :

- 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 cet accord ;
- 2° À 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.

Les accords pourront être révisés par les élus (selon les règles qui leur sont applicables en matière de négociation) dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou, à défaut, par des salariés mandatés.

Le texte contient des dispositions de même nature pour la révision d'un accord interprofessionnel ou d'un accord de branche.

5.3.2. Conclusion possible d'un accord de substitution immédiatement après dénonciation (Art. – Art L. 2261-10)

La négociation peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis. Selon le rapport de l'AN, il appartiendra aux parties de définir les conditions d'entrée en vigueur de l'accord de substitution. Si elles le prévoient, cet accord peut entrer en vigueur avant l'expiration du délai de préavis.



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

5.3.3. Suppression des avantages individuels acquis et simple maintien de la rémunération perçue (Art . 17- L. 2261-13 et L. 2261-14)

Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé ou mise en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées conservent, en application de la convention ou de l'accord dénoncé, 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 (sauf rabais excédentaire soumis à cotisations lors de la levée d'une option sur actions).

Par ailleurs, lorsque la mise en cause concerne un accord à durée déterminée, ce régime :

- s'applique jusqu'au terme qui aurait été celui de l'accord en l'absence de mise en cause si ce terme est postérieur à la date à laquelle l'accord mis en cause cesse de produire ses effets ;
- ne s'applique pas si ce terme est antérieur à la date à laquelle cet accord cesse de produire ses effets.

Enfin, lorsqu'une stipulation prévoit que la convention ou l'accord dénoncé continue à produire ses effets pendant un délai supérieur à un an, ce régime s'applique à compter de l'expiration de ce délai si une nouvelle convention ou un nouvel accord n'a pas été conclu.

6. « VALORISATION » DU CONTENU DES ACCORDS

6.1. CARACTÈRE OBLIGATOIRE DU PRÉAMBULE DES CONVENTIONS ET ACCORDS (ART. 16 - ART. L. 2222-3-3)

La convention ou l'accord contient un préambule présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu.

L'absence de préambule n'est pas de nature à entraîner la nullité de la convention ou de l'accord.

6.2. INTERPRÉTATION PARITAIRE DES ACCORDS COLLECTIFS À LA DEMANDE DU JUGE

Désormais la commission paritaire permanente de branche peut rendre un avis à la demande d'une juridiction 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 ; C. org. jud., art. L. 441-1).

6.3. CARACTÈRE PUBLIC DES ACCORDS CONCLUS (ART. 16 - ART. L. 2231-5-1)

Les accords d'entreprise, d'établissement, de groupe, interentreprises, ou de branche sont rendus publics et versés dans une base de données nationale dont le contenu est publié



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable.

Après la conclusion de la convention ou de l'accord, les parties peuvent acter qu'une partie de la convention ou de l'accord ne doit pas faire l'objet de cette publication. Cet acte, ainsi que la version intégrale de la convention ou de l'accord et la version de la convention ou de l'accord destinée à la publication, sont joints au dépôt. À défaut d'un tel acte, si une des organisations signataires le demande, la convention ou l'accord est publié dans une version rendue anonyme, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État.

6.4. EVALUATION PAR L'ENTREPRISE DES ACCORDS COLLECTIFS

Le rapport de gestion présenté par le conseil d'administration ou le directoire, selon le cas, à l'assemblée générale doit désormais faire état des accords collectifs conclus dans l'entreprise et de leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail des salariés (C. com., art. L. 225-102-1).

7. DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE ET INTERPROFESSIONNEL

7.1. RÉFORME DE LA REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE (ART. 35)

La loi du 5 mars 2014 a défini les modalités d'appréciation de la mesure de l'audience de la représentativité patronale, et a prévu que sera réalisée la première mesure de l'audience patronale en même temps que la prochaine mesure de l'audience syndicale, qui doit avoir lieu en 2017.

Selon les débats parlementaires, les concertations menées depuis la promulgation de la loi précitée, qui ont accompagné la mise en œuvre pratique de la réforme, ont démontré la nécessité de faire évoluer les paramètres de la réforme de la représentativité patronale dans la mesure où les modalités d'appréciation du critère de l'audience, fondé uniquement sur les entreprises adhérentes, peuvent conduire à exclusion de la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs qui ont actuellement une pleine légitimité à négocier et conclure des accords collectifs de travail.

Le nouveau texte a pour objet de tenir compte de la diversité des organisations professionnelles. Il prévoit que la mesure d'audience est appréciée soit au regard du nombre d'entreprises adhérentes, employant ou non des salariés, soit au regard du nombre de leurs salariés au niveau considéré.

7.2. RESTRUCTURATION DES BRANCHES (ART. 25)

FUSION. – Le ministre chargé du travail peut, eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, engager une procédure de fusion du champ d'application des conventions collectives d'une branche avec celui d'une branche de



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

rattachement, présentant des conditions sociales et économiques analogues (C. trav., art. L. 2261-32) :

- 1° Lorsque la branche est caractérisée par la faiblesse des effectifs salariés ;
- 2° Lorsque la branche a une activité conventionnelle caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociations couverts ;
- 3° Lorsque le champ d'application géographique de la branche est uniquement régional ou local ;
- 4° Lorsque moins de 5 % des entreprises de la branche adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs ;
- 5° En l'absence de mise en place ou de réunion de la commission paritaire.

Cette procédure peut également être engagée pour fusionner plusieurs branches afin de renforcer la cohérence du champ d'application des conventions collectives.

Un avis publié au Journal officiel invite les organisations et personnes intéressées à faire connaître, dans un délai déterminé par décret, leurs observations sur ce projet de fusion.

Le ministre chargé du travail procède à la fusion après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective.

Lorsque deux organisations professionnelles d'employeurs ou deux organisations syndicales de salariés représentées à cette commission proposent une autre branche de rattachement, par demande écrite et motivée, le ministre consulte à nouveau la commission dans un délai et selon des modalités fixés par décret.

Une fois le nouvel avis rendu par la commission, le ministre peut prononcer la fusion.

Élargissement. — Le ministre chargé du travail peut, après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, prononcer l'élargissement du champ d'application géographique ou professionnel d'une convention collective afin qu'il intègre un secteur territorial ou professionnel non couvert par une convention collective.

Un avis publié au Journal officiel invite les organisations et personnes intéressées à faire connaître, dans un délai déterminé par décret, leurs observations sur ce projet d'élargissement du champ d'application.

Lorsque deux organisations professionnelles d'employeurs ou deux organisations syndicales de salariés représentées à cette commission proposent un projet alternatif d'élargissement du champ d'application, par demande écrite et motivée, le ministre consulte à nouveau la commission dans un délai et selon des modalités fixés par décret.



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

Une fois le nouvel avis rendu par la commission, le ministre peut prononcer l'élargissement du champ de la convention collective concernée.

CONSÉQUENCES SUR LE STATUT COLLECTIF. — En cas de fusion des champs d'application de plusieurs conventions collectives ou en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions existantes, les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des stipulations communes, dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement. Pendant ce délai, la branche issue du regroupement ou de la fusion peut maintenir plusieurs conventions collectives (C. trav., art. L. 2261-33).

Eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être utilement invoquées pendant le délai précité.

À défaut d'accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement s'appliquent.

NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE. — Dans les trois mois suivant la promulgation de la loi (art. 25, II) :

- 1° Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel engagent une négociation sur la méthode permettant d'aboutir, dans un délai de trois ans à compter de la promulgation de la loi, l'objectif d'environ deux cents branches professionnelles. Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multi-professionnel sont associées à cette négociation ;
- 2° Les organisations liées par une convention de branche engagent des négociations en vue d'opérer les rapprochements permettant d'aboutir à ce paysage conventionnel restructuré.

Le ministre chargé du travail engage, au plus tard le 31 décembre 2016, la fusion des branches dont le champ d'application géographique est uniquement régional ou local et des branches n'ayant pas conclu d'accord ou d'avenant lors des quinze années précédant la promulgation de la loi.

À l'expiration d'un délai de trois ans à compter de la promulgation de la loi, le ministre chargé du travail engage la fusion des branches n'ayant pas conclu d'accord ou d'avenant lors des sept années précédant la promulgation de la loi.



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

NOUVELLE ARCHITECTURE DES RÈGLES EN MATIÈRE DE DURÉE DU TRAVAIL ET DE CONGÉS (ART. 8 À 14)

1. PRINCIPES GÉNÉRAUX

Les dispositions relatives à la durée du travail et aux congés sont entièrement réorganisées autour du triptyque : ordre public ; champ de la négociation collective ; dispositions supplétives.

Plus précisément sont concernées les dispositions suivantes :

- le travail effectif, les astreintes et le régime des équivalences ;
- la durée légale et les heures supplémentaires ;
- les règles fixant les durées maximales du travail ;
- les conventions de forfait ;
- les mesures de répartition et d'aménagement des horaires et les règles relatives au travail de nuit ;
- les règles relatives au travail à temps partiel et au travail intermittent ;
- les dispositions sur le repos quotidien et les jours fériés ;
- les règles relatives aux congés payés.

Sont exclues de cette réorganisation les dispositions relatives au repos hebdomadaire qui ont été amplement et récemment revues dans le cadre de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

Pour l'ensemble des mesures précitées, le texte propose une refonte de leur architecture : sont ainsi constitutives de l'ordre public la plupart des règles fixant un cadre global aux différentes dispositions concernées. Le champ de la négociation collective couvre l'ensemble des règles auxquelles il est ouvert une possibilité d'adaptation par voie conventionnelle, dans le respect des dispositions d'ordre public.

Dans la plupart des cas (un certain nombre d'exceptions existent) :

- l'accord d'entreprise ou d'établissement prime sur l'accord de branche ;
- la réécriture se fait à droit constant.

REMARQUES

Un accord de branche peut définir (« ordre public conventionnel ») les thèmes sur lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise (C. trav., art. L. 2232-5-1).

En outre, l'article 45 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social prévoit que « *la valeur hiérarchique accordée par leurs signataires aux conventions et accords conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi demeure opposable aux accords de niveaux inférieurs* ».

La loi (art. 8 XIV) prévoit que cet article n'est pas applicable aux conventions et accords conclus en application des dispositions du livre 1er de la troisième partie du code du travail qui prévoient la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche.

Selon le rapport n° 3909, du 30 juin 2016, de l'Assemblée Nationale « *dès lors que le projet de loi consacre la primauté de l'accord d'entreprise en matière de durée du travail, de repos et de congés, il est logique que les accords d'entreprise qui ont vocation à être conclus puissent trouver à s'appliquer et ce, même s'ils dérogent à un accord de branche conclu antérieurement à la loi de 2004. Cette logique a été confirmée par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2008-568 DC du 7 août 2008 sur la loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. L'existence d'une jurisprudence inverse de la Cour de cassation – selon laquelle un accord d'entreprise, même conclu postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 2004, ne peut déroger par des clauses moins favorables à une convention collective de niveau supérieur conclue antérieurement à cette date à moins que les signataires de cette convention n'en aient disposé autrement – rend particulièrement utile cette clarification, qui aura le mérite de rendre directement opératoires les avancées portées par [le] projet de loi* ».

2. TRAVAIL EFFECTIF

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.

Le texte nouveau précise que 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).

3. ASTREINTES

La définition des astreintes est modifiée sur un point : alors qu'elles supposaient jusqu'alors pour le salarié de demeurer à domicile ou à proximité de ce dernier, il est prévu que le



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

salarié est simplement absent de son lieu de travail.

Par ailleurs, la programmation individuelle des périodes d'astreinte doit faire l'objet d'une information des salariés concernés « dans un délai raisonnable » (C. trav., art. L. 3121-9). En l'absence d'accord, les modalités d'information des salariés concernés sont fixées par décret en Conseil d'État 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 (C. trav., art. L. 3121-12).

4. EQUIVALENCES

D'une part, ce régime sera désormais mis en place par une convention ou un accord de branche étendu, sans qu'il soit nécessaire de l'avaliser par décret ; d'autre part, le texte précise que l'accord en question doit notamment déterminer la rémunération des périodes d'inaction (C. trav., art. L. 3121-14).

5. DURÉE MAXIMALE HEBDOMADAIRE (C. TRAV., ART. L. 3121-20 ET S.)

Le texte maintient les plafonds existants de 48 heures sur une semaine, de 44 heures sur 12 semaines et de 46 heures sur 12 semaines en présence d'un accord. Toutefois, alors que cette possibilité n'était pour l'heure autorisée que par la conclusion d'un accord de branche validé par un décret, il sera désormais possible de passer par un accord d'entreprise ou d'établissement, et ce dernier niveau de norme conventionnelle sera d'ailleurs prioritaire sur l'accord de branche. Il ne sera enfin plus nécessaire de faire « valider » par décret l'accord de branche ainsi conclu.

Par ailleurs, en cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci, le dépassement de la durée maximale hebdomadaire peut être autorisé par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine. Désormais, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, devront, s'ils existent, donner leur avis sur les demandes d'autorisation formulées à ce titre. Cet avis sera transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

6. HEURES SUPPLÉMENTAIRES (C. TRAV., ART. L. 3121-28 ET S.)

A l'instar des autres dispositions et, fait nouveau, la priorité est également, expressément donnée à l'accord d'entreprise pour fixer le taux de majoration des heures supplémentaires. Par ailleurs il est précisé que dans les branches d'activité à caractère saisonnier la convention ou l'accord organise également des procédures contradictoires de décompte des temps et périodes de travail.



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

7. DÉFINITION DE LA SEMAINE

Désormais un accord de branche (et plus seulement un accord d'entreprise ou d'établissement) pourra fixer une définition conventionnelle de la semaine (C. trav., art. L. 3121-32).

8. AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL (C. TRAV., ART. L. 3121-41 ET S.)

Désormais un accord de branche pourra autoriser un aménagement sur une période au plus égale à trois ans (un an en vertu du seul accord d'entreprise ou d'établissement). Si la période de référence est supérieure à un an, l'accord prévoit alors une limite hebdomadaire, supérieure à trente-cinq heures, au-delà de laquelle les heures de travail accomplies au cours d'une même semaine sont en tout état de cause des heures supplémentaires rémunérées avec le salaire du mois considéré.

À défaut d'accord, l'employeur pourra mettre en place unilatéralement, dans des conditions fixées par décret, une répartition de la durée du travail sur plusieurs semaines, dans la limite de neuf semaines pour les entreprises employant moins de cinquante salariés et de quatre semaines pour les entreprises de cinquante salariés et plus, dans des conditions fixées par décret.

9. HORAIRES INDIVIDUALISÉS ET RÉCUPÉRATION DES HEURES PERDUES (C. TRAV., ART. L. 3121-48 ET S.)

Le texte dispense de l'information de l'inspecteur du travail pour la mise en place d'horaires individualisés, lorsqu'existent des institutions représentatives du personnel appelées à donner leur aval à ce dispositif. L'inspecteur du travail continue en revanche d'être consulté pour la mise en place de tels horaires dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel.

Par ailleurs, il renvoie à la négociation collective pour prévoir les limites et modalités de report d'heures d'une semaine à l'autre en cas de mise en place d'horaires individualisés, ainsi que pour fixer les modalités de récupération des heures perdues.

10. CONVENTION DE FORFAIT

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.

L'accord prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait en heures ou en jours sur l'année devra désormais déterminer (C. trav., art. L. 3121-64) :

- 1° Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait ;



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

- 2° La période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de douze mois consécutifs ;
- 3° Le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait, dans la limite de deux cent dix-huit jours s'agissant du forfait en jours ;
- 4° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;
- 5° Les caractéristiques principales des conventions individuelles, qui doivent notamment fixer le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait.

L'accord autorisant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours devra déterminer :

- 1° Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
- 2° Les 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 ;
- 3° Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

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 au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise aux congés payés.

Dans l'hypothèse où un accord collectif ne prévoit pas de dispositions spécifiques concernant le suivi de la charge de travail du salarié et l'échange périodique entre l'employeur et le salarié, une convention individuelle de forfait en jours peut être valablement conclue sous réserve du respect des dispositions suivantes :

- 1° L'employeur établit un document de contrôle du nombre de jours travaillés faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié ;
- 2° L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
- 3° L'employeur organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.

Par ailleurs, la possibilité pour le salarié de renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire fera l'objet d'un avenant valable seulement pour l'année en cours, et qui ne pourra être reconduit de manière tacite (C. trav., art. L. 3121-59).



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

11. SÉCURISATION DES FORFAITS JOURS (ART. 12)

Lorsqu'une convention ou un accord de branche ou un accord d'entreprise ou d'établissement conclu avant la publication de la loi et autorisant la conclusion de forfaits annuels en heures ou en jours est révisé pour être mis en conformité avec l'article L. 3121-64 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi, l'exécution de la convention individuelle de forfait annuel en heures ou en jours se poursuit sans qu'il y ait lieu de requérir l'accord du salarié.

Par ailleurs, les nouvelles clauses techniques rendues obligatoires par la loi (période de référence du forfait, conditions de prise en compte des arrivées, départs ou absences en cours de période) et au regard de la nouvelle obligation relative à la déconnexion, 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 nouvelle loi.

Cependant, l'exécution d'une convention individuelle de forfait en jours conclue sur le fondement d'une convention ou d'un accord de branche ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui ne respecterait pas les conditions spécifiques requises à l'avenir de tels accords – suivi régulier de la charge de travail du salarié et échange périodique sur sa charge de travail, etc. peut être poursuivie sous réserve que l'employeur respecte les dispositions supplétives déjà évoquées (document de contrôle du nombre de jours travaillés, contrôle de la charge de travail du salarié, entretien annuel avec le salarié). Sous ces mêmes réserves, l'accord collectif précité peut également servir de fondement à la conclusion de nouvelles conventions individuelles de forfait.

12. SÉCURISATION DES DISPOSITIFS DE MODULATION (ART. 12)

Le texte prévoit que l'absence de clause relative au programme indicatif de la modulation du temps de travail n'est plus une cause d'annulation (voir en ce sens notamment deux arrêts du 12 mars 2008 et du 27 mars 2013) des accords conclus sous l'empire de cette obligation.

13. TRAVAIL DE NUIT (C. TRAV., ART. L. 3122-1 ET S.)

La mise en place du travail de nuit peut être mis en place par accord d'établissement ou d'entreprise, ou à défaut par accord de branche. Il n'est plus exigé que ce dernier soit étendu. La primauté nouvelle de l'accord d'établissement ou d'entreprise a pour conséquence qu'un accord d'entreprise pourra fixer désormais le niveau de la contrepartie obligatoire sous forme de repos, et le cas échéant, sous forme de compensation salariale, les dispositions qu'il prévoit s'imposant face aux contreparties éventuelles figurant dans un accord de branche, même si ces dernières sont plus favorables.



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

Le travail de nuit dans les commerces de détail situés dans les zones touristiques internationales est modifié. Alors que le texte prévoit actuellement que le début de la période de nuit peut être reporté jusqu'à minuit et que s'il est fixé au-delà de 22 heures, la période de nuit se termine à 7 heures, le texte définit la période de nuit comme la période d'au moins 7 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 7 heures, dans le cas où le début de la période de nuit est fixé après 22 heures.

Par ailleurs, le plafond de la durée hebdomadaire maximale de travail d'un travailleur de nuit peut être porté à 44 heures sur 12 semaines consécutives – comme c'est déjà le cas aujourd'hui – lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient, par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche. Il n'est plus requis de ce dernier qu'il soit étendu et, c'est désormais l'accord d'entreprise ou d'établissement qui prime sur les dispositions prévues par accord de branche.

14. TRAVAIL NOCTURNE

Il est possible de faire travailler les salariés entre 21h et minuit dans les zones touristiques internationales. L'accord collectif doit prévoir un certain nombre de garanties, parmi lesquelles des mesures destinées à faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés, en particulier des mesures de compensation des charges liées à la garde d'enfants. Le nouveau texte précise à cet égard « ou à la prise en charge d'une personne dépendante » (C. trav., art. L. 3122-19).

15. TEMPS PARTIEL (C. TRAV., ART. L. 3123-1 ET S.)

Le délai de prévenance pour la modification de la répartition de la durée du travail est modifié : le délai de sept jours est renvoyé au niveau des dispositions supplétives.

Si plusieurs dispositions sont aménageables par accord d'établissement ou d'entreprise, le texte maintient le « monopole » de l'accord de branche sur d'autres : fixation du taux de majoration des heures complémentaires, compléments d'heures.

Les conditions de répartition de la durée du travail (ou leur modification en respectant un délai d'au moins 3 jours ouvrés) sont modifiées : alors que les dispositions actuelles renvoient à une convention ou un accord de branche étendu ou à un accord d'entreprise ou d'établissement le soin d'organiser la répartition des horaires de travail des salariés à temps partiel dans la journée de travail, la primauté sera désormais accordée à l'accord d'entreprise ou d'établissement, même en cas de conditions moins favorables aux salariés.

16. TRAVAIL INTERMITTENT (C. TRAV., ART. L. 3123-33 ET S.)

Le texte se contente de modifier l'ordre de priorité donné aux accords collectifs, en privilégiant l'accord d'entreprise ou d'établissement par rapport à l'accord de branche



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

étendu. Les dispositions prévues par accord d'entreprise auront donc désormais vocation à primer sur les conditions prévues dans un accord de branche, même si ces dernières sont plus favorables.

Désormais, l'accord doit, le cas échéant, déterminer les droits conventionnels spécifiques aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent.

17. DIMANCHES DU MAIRE

La liste des dimanches du maire est arrêtée avant le 31 décembre, pour l'année suivante (C. trav., art. L. 3132-26).

Le texte ajoute qu'elle peut être modifiée dans les mêmes formes en cours d'année, au moins deux mois avant le premier dimanche concerné par cette modification.

18. JOURS FÉRIÉS

Un accord d'entreprise ou d'établissement pourra dorénavant primer sur les règles prévues par convention collective, soit en prévoyant d'autres jours fériés chômés, soit en prévoyant moins. La convention collective n'aura plus alors vocation qu'à s'appliquer dans les entreprises où il n'y a pas d'accord conclu à ce niveau (C. trav., art. L. 3133-1). À défaut d'accord, l'employeur fixe les jours fériés chômés (C. trav., art. L. 3133-2).

Par ailleurs, le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement. Le nouveau texte précise que ces dispositions s'appliquent aux salariés saisonniers si, du fait de divers contrats successifs ou non, ils cumulent une ancienneté totale d'au moins trois mois dans l'entreprise.

Enfin le texte dispose que dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, les journées de commémoration de l'abolition de l'esclavage ci-après désignées sont des jours fériés (C. trav., art. L. 3422-2) :

- le 22 mai en Martinique ;
- le 27 mai en Guadeloupe ;
- le 10 juin en Guyane ;
- le 20 décembre à La Réunion ;
- le 9 octobre à Saint-Barthélemy ;
- le 28 mars à Saint-Martin.

19. CONGÉS (ART. 8 - C. TRAV., ART. L. 3141-1 ET S.)

ACQUISITION ET PRISE DES CONGÉS. – Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche pourra fixer le début de la période de référence pour



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

l'acquisition des congés (possibilité actuellement réservée à l'accord d'aménagement du temps de travail).

Les règles de prise de congés payés fixées par l'accord de branche seront supplétives de celles fixées par accord d'entreprise ou d'établissement.

Enfin, est prévu le bénéfice de l'indemnité compensatrice de congés payés pour les salariés licenciés pour faute lourde.

FRACTIONNEMENT DES CP. — La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou, désormais, de la présence au foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Par ailleurs, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche fixe la période pendant laquelle la fraction d'au moins douze jours ouvrables continue est attribuée ainsi que les règles de fractionnement du congé au-delà du douzième jour.

ORDRE DES DÉPARTS EN CONGÉS. — A défaut de fixation d'une règle conventionnelle pour l'ordre des départs en congés, celui-ci tient compte, notamment, de la situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (C. trav., art. L. 3141-16). A cette liste, le nouveau texte ajoute la présence au foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES. — Le texte ne réserve plus aux seules femmes le droit à congés supplémentaires (deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge, selon des modalités variant selon l'âge du salarié) pour enfant à charge (C. trav., art. L. 3141-8).

CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX. — Le texte modifie la durée de certains congés pour événements familiaux : la durée en cas de décès d'un enfant est portée à 5 jours (2 jours antérieurement) et celui pour décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur à trois jours. Il ajoute un congé de trois jours en cas de décès du concubin (identique au décès du conjoint), ainsi que deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant. En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié, désormais devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés (C. trav., art. L. 3142-3).

CONGÉ DE PROCHE AIDANT. — Le délai de prévenance de l'employeur par le salarié pour la prise d'un congé de proche aidant est de deux mois, et d'un mois avant le terme initialement fixé pour un renouvellement. Ces délais sont réduits à quinze jours en cas d'urgence liée à la dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou de



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

cessation brutale de l'hébergement de cette dernière (D. 3142-9 à D. 3142-13). Le texte prévoit que dans ces deux cas, le congé débute sans délai, ces dispositions étant désormais d'ordre public. Le délai pour mettre fin de manière anticipée au congé est d'un mois.

Enfin ce droit est ouvert désormais aux salariés ayant un an d'ancienneté (deux antérieurement).

CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE. — Le texte prévoit la tenue d'un entretien professionnel avant et après le congé.

CONGÉ POUR ACQUISITION DE LA NATIONALITÉ. — Le salarié a le droit de bénéficier, sur justification, d'un congé pour assister à sa cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française. Le texte ouvre ce droit au conjoint de l'intéressé.

CONGÉ ET PÉRIODE DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL POUR LA CRÉATION OU LA REPRISE D'ENTREPRISE. — L'employeur peut différer le départ en congé du salarié lorsque ce départ aurait pour effet de porter l'effectif de salariés simultanément absents ou le nombre de jours d'absence au titre de ce congé et au titre du congé sabbatique à un niveau excessif au regard, respectivement, de l'effectif total et du nombre de jours travaillés dans l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés (200 antérieurement), l'employeur peut différer la signature du ou des avenants aux contrats de travail lorsque celle-ci aurait pour effet de porter l'effectif de salariés employés simultanément à temps partiel, à ce même titre, à un niveau excessif (antérieurement 2%) au regard de l'effectif total de l'entreprise.

CONGÉ SABBATIQUE. — Le texte porte de 200 à 300 salariés le seuil d'effectifs en deçà duquel la possibilité pour l'employeur de différer le départ en congé normalement de 6 mois est élargie à 9 mois, ou le seuil en deçà duquel l'employeur peut refuser un tel congé s'il estime, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que son octroi aurait des conséquences préjudiciables à la marche de l'entreprise.



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

1. AJUSTEMENTS RELATIFS AU FONCTIONNEMENT DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

1.1. OCTROI AU JUGE JUDICIAIRE DE L'INTÉGRALITÉ DE LA COMPÉTENCE EN MATIÈRE PRÉÉLECTORALE (ART. 18)

Si la volonté de la loi Macron était de confier au juge judiciaire l'intégralité de la compétence en matière de règlement des différends liés aux élections professionnelles dans les entreprises, l'article L. 2322-5 du code du travail, qui donne compétence au Direccte pour reconnaître le caractère d'établissement distinct pour l'élection du comité d'établissement, n'a cependant pas été modifié.

Le texte corrige cet oubli et précise par ailleurs que le recours judiciaire est exclusif de tout autre recours administratif (et donc hiérarchique) ou contentieux.

1.2. SUPPRESSION DE LA VALIDATION DES ACCORDS PAR LES COMMISSIONS PARITAIRES DE VALIDATION (ART. 18)

Les accords conclus avec des élus non mandatés devaient être approuvés par une commission paritaire de branche.

Le texte supprime cette condition. Il indique désormais que les accords conclus sont transmis pour information à la commission paritaire de branche. L'accomplissement de cette formalité n'est pas un préalable au dépôt et à l'entrée en vigueur des accords (C. trav., art. L. 2232-22).

1.3. DUP (ART. 18)

Les réunions de la délégation unique du personnel peuvent se dérouler en visioconférence, dans les conditions prévues pour le CE, y compris lorsque l'ordre du jour comporte des points relevant uniquement des attributions des délégués du personnel (C. trav., art. L. 2326-5).

1.4. FRANCHISSEMENT DU SEUIL DE 300 SALARIÉS (ART. 18)

Afin de lever toute ambiguïté sur les modalités de prise en compte du franchissement du seuil de 300 salariés (justifiant la mise en place d'attributions complémentaires pour le comité d'entreprise), le texte le considère franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant douze mois, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État. Le texte précise qu'à compter du franchissement de ce seuil, l'employeur dispose



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

d'un délai d'un an pour se conformer intégralement aux obligations d'information du comité d'entreprise qui en découlent (C. trav., art. L. 2323-26-1).

1.5. BDES (ART. 18)

La mise à disposition des éléments relatifs au CHSCT devant être inscrits dans la BDES vaut communication au CHSCT (C. trav., art. L. 2323-9).

Par ailleurs, la base devra contenir un diagnostic et une analyse de la situation « comparée » – et non plus respectivement – des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, etc. (C. trav., art. L. 2323-8).

La situation comparée portera désormais également sur la part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration.

L'étude de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle s'étend désormais à la vie familiale.

1.6. ORGANISATION DES CONSULTATIONS ENTRE CCE ET CE, ET CHSCT ET ICCHSCT (ART. 18)

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité central d'entreprise et un ou plusieurs comités d'établissement, un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels le comité central d'entreprise et le ou les comités d'établissement rendent et transmettent leurs avis (C. trav., art. L. 2327-15).

De même, un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels l'instance de coordination et le ou les CHSCT rendent et transmettent leur avis (C. trav., art. L. 4616-3).

1.7. INSTANCE CONVENTIONNELLE DE GROUPEMENT (ART. 18)

Par dérogation aux dispositions prévoyant la répartition en établissements distincts pour les CE et DP dans le protocole d'accord préélectoral, l'accord de l'instance conventionnelle de regroupement peut déterminer le nombre et le périmètre du ou des établissements distincts pour les élections de la ou des instances regroupées (C. trav., art. L. 2392-4).

1.8. CONTESTATION DE L'EXPERTISE CHSCT (ART. 31)

L'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel de l'expertise tel qu'il ressort, le cas échéant, du devis, l'étendue ou le délai de l'expertise saisit le juge judiciaire dans un délai de quinze jours à compter de la délibération du comité ou de l'instance de coordination. Le juge statue, en la forme des référés, en premier et dernier ressort dans les dix jours suivant sa saisine. Cette saisine



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

suspend l'exécution de la décision du comité ou de l'instance de coordination, ainsi que les délais dans lesquels ils sont consultés, jusqu'à la notification du jugement. Lorsque le CHSCT ou l'instance de coordination ainsi que le comité d'entreprise sont consultés sur un même projet, cette saisine suspend également, jusqu'à la notification du jugement, les délais dans lesquels le comité d'entreprise est consulté.

Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur. Toutefois, en cas d'annulation définitive par le juge de la décision du comité ou de l'instance de coordination, les sommes perçues par l'expert sont remboursées par ce dernier à l'employeur. Le comité d'entreprise peut, à tout moment, décider de les prendre en charge sur son budget de fonctionnement (C. trav., art. L. 4614-13).

L'employeur peut contester le coût final de l'expertise devant le juge judiciaire, dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'employeur a été informé de ce coût (C. trav., art. L. 4614-13-1).

1.9. MISSIONS DU CHSCT (ART. 32)

Aux missions actuelles du CHSCT est ajoutée celle de 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 de favoriser leur maintien en emploi au cours de leur vie professionnelle (C. trav., art. L. 4612-1).

1.10. PROTECTION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX (ART. 28)

L'article L. 2143-16-1 du code du travail prévoit la possibilité pour le délégué syndical de recourir à ses heures de délégation afin de participer à des négociations ou des concertations à d'autres niveaux que celui de l'entreprise, ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche. Le nouveau texte leur octroie explicitement la couverture du risque accidents du travail et maladies professionnelles dans le cadre de ces activités.

1.11. CRÉDIT D'HEURES DES SALARIÉS SOUS CONVENTION DE FORFAIT EN JOURS (ART. 28, II)

Sauf accord collectif contraire, lorsque le représentant du personnel élu ou désigné est un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat. Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, le représentant du personnel en bénéficie dans des conditions qui seront définies par un décret en Conseil d'État (C. trav., art. L. L. 2142-1-3, L. 2143-13, L. 2143-15, L. 2315-1, L. 2325-6, L. 2326-6, L. 2393-3 et L. 4614-3).



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

1.12. CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR AUX ASC (ART. 34)

Dans les entreprises comportant plusieurs comités d'établissement, la détermination du montant global de la contribution patronale versée pour financer les activités sociales et culturelles du comité d'entreprise est effectuée au niveau de l'entreprise.

La répartition de la contribution entre les comités d'établissement peut être fixée par un accord d'entreprise, au prorata des effectifs des établissements ou de leur masse salariale ou de ces deux critères combinés.

À défaut d'accord, cette répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement (C. trav., art. L. 2323-86-1).

1.13. AUGMENTATION DES HEURES DE DÉLÉGATION DU DS (ART. 28 – ART. L. 2143-13 L. 2143-15)

Les heures de délégation sont portées de :

- 1° 10 heures à 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements de cinquante à cent cinquante salariés ;
- 2° 15 heures à 18h par mois dans les entreprises ou établissements de cent cinquante et un à quatre cent quatre-vingt-dix-neuf salariés ;
- 3° 20 heures à 24h par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins cinq cents salariés.

Elles sont aussi portées de 20h à 24h pour le DSC et de 10h à 12h pour la négociation collective (15h à 18h dans les entreprises d'au moins 1000 salariés).

1.14. FORMATION DES DP ET DS FINANCÉE PAR LE CE (ART. 33 – ART. L. 2325-43)

Le texte permet que le comité d'entreprise décide (ce qui était antérieurement impossible : Cass. soc., 27 mars 2012, n°11-10.825), 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.

2. CRÉATION D'UNE INSTANCE DE DIALOGUE DU RÉSEAU DE FRANCHISE (ART. 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



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

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.

À 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 ci-dessus.

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, 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.



DÉCISION DU CONSEIL CONSTITUTIONNEL

Dans sa décision du 4 août, le Conseil constitutionnel a décidé que la mise en place de cette instance pouvait être prévue par le législateur tout en formulant deux réserves d'interprétation et en prononçant une censure partielle. Pour le Conseil, les employeurs franchisés devront participer à la négociation de mise en place de l'instance de dialogue social (1^{ère} réserve), et le décret en Conseil d'État prévu par la loi ne pourra pas ajouter des heures de délégations supplémentaires à celles qui sont prévues par le droit commun (2^{nde} réserve).



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

La censure partielle de l'article 64 porte sur les dépenses de fonctionnement de l'instance de dialogue social. Les dispositions qui imputaient l'intégralité des dépenses et des frais aux seuls franchiseurs, à l'exclusion des franchisés, portaient une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre et ont donc été censurées.

ADAPTATION DU DROIT DU TRAVAIL À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE

1. BULLETIN DE PAIE ÉLECTRONIQUE PAR PRINCIPE (ART. 54)

Sauf opposition du salarié, l'employeur peut procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité, la disponibilité et la confidentialité des données (C. trav., art. L. 3243-2).

Cet article entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

2. AFFIRMATION DU DROIT À LA DÉCONNEXION (ART. 55)

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte également 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 dans 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. À défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces 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 (C. trav., art. L. 2242-8).

Cet article entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017.



REMARQUES

Il est précisé par ailleurs, pour les salariés en forfait jours, qu'à défaut de stipulations conventionnelles, les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

salariés concernés. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, ces modalités sont conformes à la charte précitée (art. 8).

3. UTILISATION POSSIBLE DES OUTILS NUMÉRIQUES POUR LES INFORMATIONS SYNDICALES (ART. 58 – ART. L. 2142-6)

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

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

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

- 1° Être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- 2° Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- 3° Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Cet article entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

4. VOTE ÉLECTRONIQUE POSSIBLE MÊME SANS ACCORD COLLECTIF (ART. 58)

A défaut d'accord, l'employeur peut décider unilatéralement du vote électronique (C. trav., art. L. 2314-21 et L. 2324-19).

5. ORGANISATION DU STATUT DES TRAVAILLEURS UTILISANT UNE PLATEFORME DE MISE EN RELATION PAR VOIE ÉLECTRONIQUE (ART. 60 - C. TRAV., ART. L. 7341-1 ET S.)

Le texte prévoit un régime applicable aux travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique.

Lorsque la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix, elle a, à l'égard des travailleurs concernés, une responsabilité sociale.

Lorsque le travailleur souscrit une assurance couvrant le risque d'accidents du travail ou adhère à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail la plateforme prend en charge sa cotisation, dans la limite d'un plafond fixé par décret.



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque le travailleur adhère à un contrat collectif souscrit par la plateforme et comportant des garanties au moins équivalentes à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail, et que la cotisation à ce contrat est prise en charge par la plateforme.

REMARQUE : les dispositions relatives à la couverture AT et au droit à la formation professionnelle continue ne sont pas applicables lorsque le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur sur la plateforme est inférieur à un seuil fixé par décret. Par ailleurs, pour le calcul de la cotisation afférente aux accidents du travail et de la contribution à la formation professionnelle, seul est pris en compte le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur sur la plateforme.

Les mouvements de refus concerté de fournir leurs services organisés par les travailleurs en vue de défendre leurs revendications professionnelles ne peuvent, sauf abus, ni engager leur responsabilité contractuelle, ni constituer un motif de rupture de leurs relations avec les plateformes ou de toute mesure les pénalisant dans l'exercice de leur activité. Les travailleurs bénéficient du droit de constituer un syndicat, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs.

6. ORGANISATION D'UNE CONCERTATION SUR LE TRAVAIL À DISTANCE (ART. 57)

Une concertation sur le développement du télétravail et du travail à distance est engagée, avant le 1^{er} octobre 2016, avec les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, qui, si elles le souhaitent, ouvrent une négociation à ce sujet.

Cette concertation s'appuie sur un large état des lieux faisant apparaître :

- 1° Le taux de télétravail par branche selon la famille professionnelle et le sexe ;
- 2° La liste des métiers, par branche professionnelle, potentiellement éligibles au télétravail.

Cette concertation porte également sur l'évaluation de la charge de travail des salariés en forfait en jours, sur la prise en compte des pratiques liées aux outils numériques permettant de mieux articuler la vie personnelle et la vie professionnelle, ainsi que sur l'opportunité et, le cas échéant, les modalités du fractionnement du repos quotidien ou hebdomadaire de ces salariés.

À l'issue de la concertation, un guide des bonnes pratiques est élaboré et sert de document de référence lors de la négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise.



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE AU TRAVAIL

1. FACULTÉ DE TRAITER LA QUESTION RELIGIEUSE DANS LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Un nouvel article dispose que 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 (C. trav., art. L. 1321-2).

2. MODIFICATION MINEURE DU RÉGIME DE LA PREUVE EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT (ART. 3 - C. TRAV., ART. L. 1154-1)

Aux termes de l'article L. 1154-1 du code du travail relatif au harcèlement sexuel ou moral, « Lorsque survient un litige (...), le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ». En revanche, en matière de discriminations, l'article L. 1134-1 prévoit que le salarié « présente des éléments de fait laissant supposer l'existence » d'un harcèlement.

Le régime est donc différent selon qu'il s'agisse d'un contentieux lié à une discrimination ou à un harcèlement qu'il soit moral ou sexuel. En effet, la personne doit présenter les faits dans le premier cas mais en revanche les établir dans le second.

Le texte vise donc à créer un régime commun aux discriminations et aux harcèlements afin de permettre aux plaignants d'apporter des éléments de faits constituant un faisceau de présomptions, en retenant le régime applicable aux discriminations.

3. RAPPEL DE L'INTERDICTION DES AGISSEMENTS SEXISTES PAR LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR (ART. 4 - C. TRAV., ART. L. L. 1321-2)

Le texte prévoit le rappel obligatoire de l'interdiction de ces agissements dans le règlement intérieur de l'entreprise.

4. VERSEMENT D'UNE INDEMNITÉ QUI NE PEUT ÊTRE INFÉRIEURE À SIX MOIS EN CAS DE LICENCIEMENT LIÉ À UN TRAITEMENT DISCRIMINATOIRE OU EN RAISON DE FAITS DE HARCÈLEMENT SEXUEL (ART. 123 - C. TRAV., ART. L. 1235-3-1)

Le texte étend aux licenciements jugés discriminatoires, liés à des faits de harcèlement sexuel ou à la maternité, la possibilité pour le juge d'ordonner la poursuite du contrat de



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

travail ou d'octroyer au salarié une indemnité minimale équivalente à six mois de salaire.

5. PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION ET AGISSEMENTS SEXISTES (ART. 5)

Les principes généraux de prévention doivent prendre en compte les risques liés aux agissements sexistes (C. trav. L. 4121-2).

6. EXTENSION DE LA COMPÉTENCE DES CHSCT AUX AGISSEMENTS SEXISTES (ART. 6 - ART. L. 4612-3)

Le texte élargit la compétence du CHSCT aux agissements sexistes.

7. OBLIGATION POUR L'ENTREPRISE DE REMBOURSER À PÔLE EMPLOI LES INDEMNITÉS CHÔMAGE VERSÉES EN CAS DE LICENCIEMENT LIÉ À UN TRAITEMENT DISCRIMINATOIRE OU À UN HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL (ART. 122)

Le texte généralise à tous les licenciements fautifs résultant de discrimination ou de harcèlement, l'obligation qui est faite par le juge à l'employeur de rembourser à Pôle emploi les indemnités de chômage perçues par le salarié injustement licencié, dans la limite de six mois d'indemnités.

8. AUGMENTATION DE LA DURÉE DE PROTECTION DES JEUNES PARENTS (ART. 10)

La protection contre la rupture du contrat de travail (sauf faute grave ou maintien impossible du contrat de travail) dont bénéficie une salariée pendant les périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité est étendue aux congés payés pris immédiatement après le congé de maternité. En outre, la durée de protection dont elle bénéficie à l'expiration de ces périodes est portée de 4 à 10 semaines (C. trav. L. 1225-4).

La protection du père contre la rupture du contrat est également applicable pendant les 10 semaines suivant la naissance de son enfant, au lieu de 4 (C. trav. L. 1225-4-1).



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

EMPLOI

1. ACCORD DE PRÉSERVATION OU DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI (ART. 22)

1.1. RÉGIME (C. TRAV., ART. L. 2254-2)

Lorsqu'un accord d'entreprise est conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi, ses stipulations se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail.

Lorsque l'employeur envisage d'engager des négociations relatives à la conclusion d'un tel accord, il transmet aux organisations syndicales de salariés toutes les informations nécessaires à l'établissement d'un diagnostic partagé entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés.

L'accord comporte un préambule indiquant notamment les objectifs de l'accord en matière de préservation ou de développement de l'emploi. L'absence de préambule entraîne la nullité de l'accord.

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



REMARQUES

Une augmentation corrélative de la durée du travail peut cependant avoir pour effet de diminuer le taux horaire.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, cet accord peut être négocié par des représentants élus mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ou, à défaut, par un ou plusieurs salariés mandatés.

Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord. Ce refus doit être écrit.

Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord, ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse et est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles L. 1233-11 à L. 1233-15 et L. 2254-3 applicables au licenciement individuel pour motif économique ainsi qu'aux articles L. 1234-1 à L. 1234-20. La lettre de licenciement comporte l'énoncé du motif spécifique sur lequel repose le licenciement.



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

L'employeur est tenu de proposer, lors de l'entretien préalable, le bénéfice du dispositif d'accompagnement précisé ci-après à chaque salarié dont il envisage le licenciement. Lors de cet entretien, l'employeur informe le salarié par écrit du motif spécifique et sur lequel repose la rupture en cas d'acceptation par celui-ci du dispositif d'accompagnement. L'adhésion du salarié au parcours d'accompagnement personnalisé emporte rupture du contrat de travail.

Cette rupture du contrat de travail, qui ne comporte ni préavis ni indemnité compensatrice de préavis, ouvre droit à l'indemnité légale de licenciement et à toute indemnité conventionnelle qui aurait été due en cas de licenciement au terme du préavis ainsi que, le cas échéant, au solde de ce qu'aurait été l'indemnité compensatrice de préavis en cas de licenciement et après défalcation du versement de l'employeur à Pôle Emploi lorsqu'il n'a pas proposé le dispositif d'accompagnement.

Les régimes social et fiscal applicables à ce solde sont ceux applicables aux indemnités compensatrices de préavis.

Un décret définit les délais de réponse du salarié à la proposition de l'employeur ainsi que les conditions dans lesquelles le salarié adhère au parcours d'accompagnement personnalisé.

L'accord précise :

- 1° Les modalités selon lesquelles est prise en compte la situation des salariés invoquant une atteinte disproportionnée à leur vie personnelle ou familiale ;
- 2° Les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée.

L'accord peut prévoir les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux autres salariés :

- les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ;
- les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance.

L'accord peut prévoir les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise à l'issue de l'accord.

Afin d'assister dans la négociation les délégués syndicaux ou, à défaut, les élus ou les salariés mandatés, un expert-comptable peut être mandaté :

- 1° Par le comité d'entreprise ;
- 2° Dans les entreprises ne disposant pas d'un comité d'entreprise :
 - a) Par les délégués syndicaux ;
 - b) À défaut, par les représentants élus mandatés ;
 - c) À défaut, par les salariés mandatés.



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

Le coût de l'expertise est pris en charge par l'employeur.

Un décret définit la rémunération mensuelle mentionnée ci-dessus et les modalités selon lesquelles les salariés sont informés et font connaître leur refus, le cas échéant, de voir appliquer l'accord à leur contrat de travail.

L'accord est conclu pour une durée déterminée. À défaut de stipulation de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans.

Un bilan de l'application de l'accord est effectué chaque année par les signataires de l'accord.

REMARQUES

La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte également, le cas échéant, sur les conséquences pour les salariés de l'accord conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi.

1.2. ACCOMPAGNEMENT DU SALARIÉ LICENCIÉ (C. TRAV., ART. L. 2254-3 ET S.)

Le salarié licencié pour avoir refusé l'application de l'accord bénéficie, s'il l'accepte, d'un parcours d'accompagnement personnalisé qui débute par une phase de pré-bilan, d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle en vue de l'élaboration d'un projet professionnel. Ce parcours, dont les modalités sont précisées par décret, comprend notamment des mesures d'accompagnement et d'appui au projet professionnel, ainsi que des périodes de formation et de travail.

L'accompagnement personnalisé est assuré par Pôle emploi dans des conditions prévues par décret.

Le bénéficiaire du dispositif est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle et perçoit, pendant une durée maximale de douze mois, une allocation supérieure à celle à laquelle le salarié aurait pu prétendre au titre de l'allocation d'assurance chômage pendant la même période.

Le salaire de référence servant au calcul de cette allocation est le salaire de référence retenu pour le calcul de l'allocation d'assurance du régime d'assurance chômage.

Pour bénéficier de cette allocation, le bénéficiaire doit justifier d'une ancienneté d'au moins douze mois à la date de rupture du contrat de travail.

Le montant de cette allocation ainsi que les conditions dans lesquelles les règles de



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

l'assurance chômage s'appliquent aux bénéficiaires du dispositif, en particulier les conditions d'imputation de la durée d'exécution de l'accompagnement personnalisé sur la durée de versement de l'allocation d'assurance, sont définis par décret.

L'employeur contribue au financement du dispositif d'accompagnement par un versement représentatif de l'indemnité compensatrice de préavis, dans la limite de trois mois de salaire majoré de l'ensemble des cotisations et contributions obligatoires afférentes. Ce versement est fait auprès de Pôle emploi, qui recouvre cette contribution pour le compte de l'État.

La détermination du montant de ce versement et leur recouvrement sont assurés par Pôle emploi. Les conditions d'exigibilité de ce versement sont précisées par décret.

Lorsque l'employeur n'a pas proposé le dispositif d'accompagnement, Pôle emploi le propose au salarié. Dans ce cas, l'employeur verse à l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage une contribution égale à deux mois de salaire brut, portée à trois mois lorsque son ancien salarié adhère au dispositif d'accompagnement sur proposition de Pôle emploi.

La détermination du montant de cette contribution et son recouvrement sont assurés par Pôle emploi. Les conditions d'exigibilité de cette contribution sont précisées par décret.

2. COMPTES PERSONNELS

2.1. COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ (ART. 39 - C. TRAV., ART. L. 5151-1 ET S.)

Le compte personnel d'activité 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. Il contribue au droit à la qualification professionnelle. Il favorise l'engagement citoyen.

Un compte personnel d'activité est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- 1° Personne occupant 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 ;
- 2° Personne à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ;
- 3° Personne accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail ;
- 4° Personne ayant fait valoir ses droits à la retraite.

Les droits inscrits sur le compte personnel d'activité demeurent acquis par leur titulaire jusqu'à leur utilisation ou à la fermeture du compte. Chaque titulaire d'un compte personnel d'activité peut consulter ses droits inscrits sur celui-ci et peut les utiliser en accédant à un service en ligne gratuit. Ce service en ligne est géré par la Caisse des dépôts



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

et consignations.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Le compte personnel d'activité est constitué :

- 1° Du compte personnel de formation ;
- 2° Du compte personnel de prévention de la pénibilité ;
- 3° Du compte d'engagement citoyen.

Il assure la conversion des droits selon les modalités prévues par chacun des comptes le constituant.

Ces dispositions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

2.2. COMPTE D'ENGAGEMENT CITOYEN (ART. 39 - C. TRAV., ART. L. 5151-7 ET S.)

Le compte d'engagement citoyen recense les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire. Il permet d'acquérir :

- 1° Des heures inscrites sur le compte personnel de formation à raison de l'exercice de ces activités ;
- 2° Des jours de congés destinés à l'exercice de ces activités.

Le titulaire du compte décide des activités qu'il souhaite y recenser.

Les activités bénévoles ou de volontariat permettant d'acquérir des heures inscrites sur le compte personnel de formation sont :

- 1° Le service civique ;
- 2° La réserve militaire ;
- 3° La réserve communale de sécurité civile ;
- 4° La réserve sanitaire ;
- 5° L'activité de maître d'apprentissage ;
- 6° Les activités de bénévolat associatif, lorsqu'elles comportent la participation à l'organe d'administration ou de direction ou la participation à l'encadrement d'autres bénévoles d'une association, déclarée depuis trois ans au moins, d'intérêt général ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel, ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique. Un décret en Conseil d'État définira ces modalités d'application.

Un décret définira, pour chacune de ces activités, la durée nécessaire à l'acquisition de vingt heures inscrites sur le compte personnel de formation.



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

La mobilisation des heures mentionnées est financée :

Par l'État, pour les activités de service civique, réserve militaire, activité de maître d'apprentissage, bénévolat associatif.

Par la commune, pour l'activité de réserve communale de sécurité civile

Par l'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire, pour cette même activité.

L'employeur a la faculté d'accorder des jours de congés payés consacrés à l'exercice d'activités bénévoles ou de volontariat. Ces jours de congés sont inscrits sur le compte d'engagement citoyen.

2.3. COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (ART. 39 - C. TRAV., ART. L. 6323-1 ET S.)

Seront également éligibles au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret :

- 1° L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;
- 2° Les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences, pour les personnes n'ayant pas droit au congé de bilan de compétences mentionné à l'article L. 6322-42 ;
- 3° Les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises.

Pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme national ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles, l'alimentation du compte se fera à hauteur de quarante heures par an et le plafond est porté à quatre cents heures.

3. APPUI AUX PME

3.1. DROIT À L'INFORMATION DES EMPLOYEURS DES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIÉS (ART. 61 - ART. L. 5143-1)

Tout employeur d'une entreprise de moins de trois cents salariés a le droit d'obtenir une information précise et délivrée dans un délai raisonnable lorsqu'il sollicite l'administration sur une question relative à l'application d'une disposition du droit du travail ou des stipulations des accords et conventions collectives qui lui sont applicables.

Ce droit à l'information peut porter sur les démarches et les procédures légales à suivre face à une situation de fait. Si cette demande est suffisamment précise et complète,



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

le document formalisant la prise de position de l'administration peut être produit par l'entreprise en cas de contentieux pour attester de sa bonne foi.

Pour assurer la mise en œuvre de ce droit, un service public de l'accès au droit est mis en place par le Direccte.

3.2. ACCORDS D'ENTREPRISE « TYPE » ADOPTÉS PAR ACCORD DE BRANCHE (ART. 63 - ART. L. 2232-10-1)

Un accord de branche étendu peut 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 cinquante salariés.

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

L'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé les délégués du personnel, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.



REMARQUES

Les mesures ainsi appliquées constituent alors sans doute un engagement unilatéral.

3.3. PROVISION POUR RISQUE POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS (ART. 65)

Les dispositions permettant à certaines entreprises de moins de cinquante salariés de déduire de leurs résultats imposables une somme correspondant aux indemnités susceptibles d'être ultérieurement dues à leurs salariés pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ont été censurées par le Conseil constitutionnel car adoptées selon une procédure contraire à la Constitution.

3.4. PROTECTION CONTRE LES DEMANDES RÉPÉTÉES DES ADMINISTRATIONS (ART. 66)

Est nulle de plein droit toute demande de données ou d'informations déjà produites par une entreprise au titre des informations faites dans le cadre des dispositifs simplifiés de déclaration et de recouvrement de cotisations et de contributions sociales, effectuée auprès de cette entreprise par les organismes auxquels sont reversés des cotisations et contributions sociales (C. trav., art. L. 1273-3).



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

4. FORMES D'EMPLOI

4.1. PORTAGE SALARIAL (ART. 85)

Le texte ratifie l'ordonnance du 2 avril 2015 relative au portage salarial. Il complète le dispositif mis en place par des sanctions pénales, inspiré des sanctions existant en cas de non-respect des dispositions relatives au contrat à durée déterminée, et de celles relatives au travail temporaire, pour les entreprises de portage salarial et les entreprises clientes du salarié porté qui ne respecteraient pas les règles définies dans l'ordonnance.

4.2. CDD : DÉFINITION DES EMPLOIS SAISONNIERS (ART. 86)

Le texte introduit dans le code du travail la définition du caractère saisonnier des emplois. Il s'agit de tâches appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois (C. trav., art. L. 1242-2).

Dans les six mois suivant la promulgation de la loi, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs des branches, dans lesquelles l'emploi saisonnier est particulièrement développé et qui ne sont pas déjà couvertes par des stipulations conventionnelles en ce sens, engagent des négociations relatives au contrat de travail à caractère saisonnier afin de définir les modalités de reconduction de ce contrat et de prise en compte de l'ancienneté du salarié.

Dans un délai de neuf mois à compter de la promulgation de la loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance toute mesure relevant du domaine la loi de nature à lutter contre le caractère précaire de l'emploi saisonnier et s'appliquant, à défaut d'accord de branche ou d'entreprise, dans les branches qu'elle détermine, à la reconduction du contrat de travail à caractère saisonnier et à la prise en compte de l'ancienneté du salarié.

4.3. GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS (ART. 88)

Un groupement d'employeurs est éligible aux aides à l'emploi dont auraient bénéficié ses entreprises adhérentes si elles avaient embauché directement les personnes mises à leur disposition (C. trav., art. L. 1253-24).

4.4. CDD INSERTION (ART. 53)

Lorsque des salariés rencontrent des difficultés particulièrement importantes dont l'absence de prise en charge ferait obstacle à leur insertion professionnelle, le contrat de travail peut être prolongé au delà de la durée maximale prévue par décisions successives d'un an au plus, dans la limite de soixante mois. Pôle emploi demeure compétent pour l'accorder, après avoir procédé à l'examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre des vingt-quatre premiers mois (C. trav., art. L. 5132-15-1).

4.5. TRAVAIL INTERMITTENT (ART. 87)

A titre expérimental, pour les branches dans lesquelles l'emploi saisonnier est particulièrement développé, déterminées par arrêté du ministre chargé du travail, les emplois à caractère saisonnier peuvent donner lieu, jusqu'au 31 décembre 2019, à la conclusion d'un contrat de travail intermittent en l'absence de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement ou en l'absence d'accord de branche, après information du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. Le contrat indique que la rémunération versée mensuellement au salarié est indépendante de l'horaire réel et est lissée sur l'année. L'expérimentation comporte également un volet relatif à la sécurisation de la pluri-activité des salariés concernés, afin de leur garantir une activité indépendante ou salariée avec plusieurs employeurs sur une année entière en associant les partenaires intéressés au plan territorial.

La même dérogation est accordée aux entreprises adaptées.

4.6. CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION (ART. 74)

À titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2017, par dérogation au premier alinéa de l'article L. 6325-1 du code du travail, 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 mentionnées à l'article L. 6314-1.

4.7. APPRENTISSAGE (ART. 77)

À titre expérimental, dans les régions volontaires, il est dérogé à la limite d'âge de vingt-cinq ans pour l'emploi d'apprentis. Cette limite d'âge est portée à trente ans.

Cette expérimentation est mise en place du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019.



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

RESTRUCTURATIONS

1. TRANSFERTS

1.1. FACULTÉ DE LICENCIER PRÉALABLEMENT À TRANSFERT (ART. 94)

Dans les entreprises soumises au congé de reclassement, lorsque le plan de sauvegarde de l'emploi 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 et lorsque ces entreprises souhaitent accepter une offre de reprise, les dispositions de l'article L. 1224-1 relatives au transfert des contrats de travail ne s'appliquent que dans la limite du nombre des emplois qui n'ont pas été supprimés à la suite des licenciements, à la date d'effet de ce transfert (C. trav., art. L. 1233-61).

Cette modification est motivée, selon le rapporteur, par le fait que si l'article L. 1224-1 du code du travail a comme objectif la préservation des salariés, la mise en œuvre systématique et généralisée de ses dispositions joue parfois contre la possibilité de préserver une partie des emplois. En effet, en l'absence d'offre de reprise – qui ne peut pas porter sur une partie seulement du personnel –, l'employeur qui ne parvient pas à céder son entreprise doit mettre fin à la totalité des contrats de travail. Le nouveau texte autorise ainsi que des réductions d'effectifs pour motif économique puissent avoir lieu avant un transfert d'entités économiques, sans que le repreneur ait à en assumer la charge.

1.2. AMÉNAGEMENT CONVENTIONNEL DES MODALITÉS D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU CE (ART. 94)

L'accord majoritaire prévu en cas de licenciement collectif pour motif économique peut désormais aménager les modalités d'information et de consultation du CE en cas de projet de transfert d'une ou plusieurs entités économiques, nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois.

Le texte précise que l'accord majoritaire prévoyant un aménagement des modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise en cas de projet de transfert fixe le délai dans lequel l'employeur consulte le comité d'entreprise sur l'offre de reprise (C. trav., art. L. 1233-24-2).

Ces dispositions sont applicables aux licenciements économiques engagés après la publication de la loi.

1.3. NÉGOCIATION DE SUBSTITUTION ANTICIPÉE (ART. 17 - L. 2261-14-2, L. 2261-14-3 ET L. 2261-14-4)



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

ACCORD DE TRANSITION. — 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 l'accord de substitution.

C'est un accord dit « de transition », selon l'expression empruntée au professeur Jean-François Cesaro.

Cet accord a vocation à assurer la transition avec les normes conventionnelles applicables à l'entreprise d'accueil. Il ne s'applique donc qu'aux salariés de l'entreprise dont la convention ou l'accord est susceptible d'être mis en cause en raison d'un projet de fusion, de cession, de scission ou de « toute autre modification juridique » ayant pour effet la mise en cause de l'accord.

Les salariés de l'entreprise d'accueil n'étant pas concernés par cet accord, seuls les employeurs des deux entreprises – l'entreprise s'appropriant à être restructurée et l'entreprise d'accueil – ainsi que les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise s'appropriant à être restructurée peuvent négocier et conclure cet accord de substitution.

Compte tenu de son caractère transitoire, cet accord a une durée de vie déterminée et limitée : sa durée ne peut excéder trois ans. En outre, son entrée en vigueur est conditionnée à la réalisation de l'opération de restructuration. Il s'applique à l'exclusion des stipulations portant sur le même objet des conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement dans lesquels les contrats de travail sont transférés. Cet accord organise donc deux communautés de travail régies par des statuts collectifs distincts. À l'expiration de cet accord, les conventions et accords applicables dans l'entreprise ou dans l'établissement dans lesquels les contrats de travail des salariés ont été transférés s'appliquent à ces salariés.

L'objectif poursuivi par ce type d'accord est à la fois d'opérer un rapprochement entre les stipulations de l'accord mis en cause et celles en vigueur dans l'entreprise d'accueil, afin de les rendre dans la mesure du possible compatibles, et bien évidemment de sécuriser la période transitoire pour les salariés.

ACCORD D'ADAPTATION. — 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 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 lesquels



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

les contrats de travail sont transférés. Cet accord entre en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause. Il est dit « d'adaptation », c'est-à-dire qu'il a vocation à harmoniser les normes conventionnelles applicables non seulement aux salariés de l'entreprise appelée à être restructurée, mais aussi aux salariés de l'entreprise d'accueil. L'accord d'adaptation se substitue donc à l'accord mis en cause dans l'entreprise restructurée, mais il révisé, dans le même temps, les accords ou conventions applicables dans l'entreprise d'accueil, de telle manière qu'un seul statut s'applique finalement à l'ensemble des salariés des deux entreprises. Contrairement à l'accord de transition, l'accord d'adaptation peut donc avoir une durée de vie supérieure à trois ans.

Eu égard aux conséquences de cet accord à la fois dans l'entreprise restructurée et dans l'entreprise d'accueil, les employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives des deux entreprises ou des établissements concernés sont invités à négocier cet accord d'adaptation.

Les taux de 30 % et de 50 % de validité des accords sont alors appréciés :

- 1° Dans le périmètre de l'entreprise ou de l'établissement employant les salariés dont les contrats de travail sont transférés dans le premier cas ;
- 2° Dans le périmètre de chaque entreprise ou établissement concerné, dans le second cas.

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



REMARQUES

Ces 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 loi.

Les conditions de validité des accords s'apprécient selon le droit commun et sont donc fonction de leur date de conclusion :

- jusqu'au 1^{er} janvier 2017 : condition de majorité de 30% et droit d'opposition ;
- entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 août 2019 : condition de majorité de 50% pour les accords portant sur la durée du travail et les congés ; condition de majorité de 30% pour les autres accords ;
- à compter du 1^{er} septembre 2019 : condition de majorité de 50% pour tous les accords.



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

1.4. LIMITES AU PRINCIPE D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT EN CAS DE TRANSFERTS CONVENTIONNELS (ART. 95)

Lorsque les contrats de travail sont, en application d'un accord de branche étendu, poursuivis entre deux entreprises prestataires se succédant sur un même site, les salariés employés sur d'autres sites de l'entreprise nouvellement prestataire et auprès de laquelle les contrats de travail sont poursuivis ne peuvent invoquer utilement les différences de rémunération résultant d'avantages obtenus avant cette poursuite avec les salariés dont les contrats de travail ont été poursuivis (C. trav., art. L. 1224-3-2).

2. LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

2.1. NOUVELLE DÉFINITION DU MOTIF ÉCONOMIQUE DE LICENCIEMENT (ART. 67)

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment (C. trav., art. L. 1233-3) :

1° À des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation, une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

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

- a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
- b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
- c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;
- d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;

2° À des mutations technologiques ;

3° À une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

4° À la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »



REMARQUES

Cet article entre en vigueur le 1^{er} décembre 2016.

2.2. CONCLUSION D'UNE CONVENTION CADRE NATIONALE DE REVITALISATION (ART. 97)

Le texte prévoit qu'une convention-cadre nationale de revitalisation est conclue entre le ministre chargé de l'emploi et l'entreprise lorsque les suppressions d'emplois concernent au moins trois départements (C. trav., art. L. 1233-90-1).

Il est tenu compte, pour la détermination du montant de la contribution de revitalisation, du nombre total des emplois supprimés.

La convention-cadre est signée dans un délai de six mois à compter de la notification du projet de licenciement.

Elle donne lieu, dans les quatre mois suivant sa signature, à une ou plusieurs conventions locales conclues entre le représentant de l'État et l'entreprise. Ces conventions se conforment au contenu de la convention-cadre nationale.

ÉTAT DE SANTÉ (ART. 102)

1. SUPPRESSION DE LA VISITE MÉDICALE D'EMBAUCHE

Tout travailleur bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, par les autres professionnels de santé membres de l'équipe pluridisciplinaire qu'il anime et coordonne, notamment le collaborateur médecin et l'infirmier.

Ce suivi comprend une visite d'information et de prévention donnant lieu à la délivrance d'une attestation, effectuée après l'embauche par l'un de ces professionnels de santé. Un décret en Conseil d'État fixe le délai de cette visite et le modèle de l'attestation.

Les modalités et la périodicité de ce suivi prennent en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé.



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

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 bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention.

L'examen médical d'aptitude permet 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 sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail. Il est réalisé avant l'embauche et renouvelé périodiquement. Il est effectué par le médecin du travail, sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin.

Tout travailleur qui déclare, lors de la visite d'information et de prévention être considéré comme travailleur handicapé et être reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, ainsi que tout travailleur qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire, est orienté sans délai vers le médecin du travail pour bénéficier du suivi individuel renforcé de son état de santé.

Tout salarié peut, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé. La périodicité de ce suivi est fixée par le médecin du travail en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'État

2. RÉFORME DU CONSTAT DE L'INAPTITUDE

CONSTAT MÉDICAL DE L'INAPTITUDE. – Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur.

Après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur, le médecin du travail qui constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste déclare le travailleur inapte à son poste de travail. L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur.



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

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

Le médecin du travail peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi pour mettre en œuvre son avis et ses indications, ou ses propositions.

L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail. En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Si le salarié ou l'employeur conteste les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, il peut saisir le conseil de prud'hommes d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel. L'affaire est directement portée devant la formation de référé. Le demandeur en informe le médecin du travail.

Le médecin-expert peut demander au médecin du travail la communication du dossier médical en santé au travail du salarié.

La formation de référé ou, le cas échéant, le conseil de prud'hommes saisi au fond peut en outre charger le médecin inspecteur du travail d'une consultation relative à la contestation, dans les conditions prévues aux articles 256 à 258 du code de procédure civile (mesures d'instruction exécutées par un technicien).

La formation de référé peut décider de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive.

AVIS DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL SUR LE RECLASSEMENT DÉSORMAIS NÉCESSAIRE MÊME EN CAS D'INAPTITUDE NON PROFESSIONNELLE. — Lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel lorsqu'ils existent, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Par ailleurs, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

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

LICENCIEMENT EN CAS DE MAINTIEN DANS L'ENTREPRISE MÉDICALEMENT IMPOSSIBLE. — L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi. Une rédaction identique est retenue pour les cas d'inaptitude professionnelle). Ces dispositions sont également applicables au CDD.

INAPTITUDE D'ORIGINE PROFESSIONNELLE. — Le texte autorise le salarié à reprendre son travail à l'issue des périodes de suspension (sans obligation donc de déclaration d'aptitude), sauf s'il est déclaré inapte.

ENTRÉE EN VIGUEUR. — L'ensemble de ces dispositions entre en vigueur à la date de publication des décrets pris pour son application, et au plus tard le 1^{er} janvier 2017.

3. OBLIGATION DE RECHERCHE D'AMIANTE (ART. 113)

En vue de renforcer le rôle de surveillance dévolu aux agents de contrôle de l'inspection du travail, le donneur d'ordre, le maître d'ouvrage ou le propriétaire d'immeubles par nature ou par destination, d'équipements, de matériels ou d'articles y font rechercher la présence d'amiante préalablement à toute opération comportant des risques d'exposition des travailleurs à l'amiante. Cette recherche donne lieu à un document mentionnant, le cas échéant, la présence, la nature et la localisation de matériaux ou de produits contenant de l'amiante. Ce document est joint aux documents de la consultation remis aux entreprises candidates ou transmis aux entreprises envisageant de réaliser l'opération.

Le fait pour le donneur d'ordre, le maître d'ouvrage ou le propriétaire de ne pas se conformer à ces obligations et aux dispositions réglementaires prises pour son application est passible d'une amende maximale de 9 000 € (C. trav., art. L. 4412-2 et L. 4754-1).



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

LUTTE CONTRE LE DÉTACHEMENT ILLÉGAL (ART. 105 ET S.)

1. EXTENSION DE L'OBLIGATION DE DÉCLARATION DE DÉTACHEMENT (C. TRAV., ART. L. 1262-4-1 ET S.)

Parmi les mesures, on relèvera que le texte étend aux maîtres d'ouvrage et aux donneurs d'ordre, dont les cocontractants n'ont pas effectué la déclaration de détachement de leurs propres salariés, l'obligation de procéder à leur déclaration de détachement de manière dématérialisée. Il fait obligation au maître d'ouvrage de procéder à la vérification avant le début du détachement, auprès de l'ensemble des sous-traitants directs ou indirects qui y ont recours, du respect des obligations relatives à la transmission d'une déclaration préalable au détachement.

Par ailleurs, l'entreprise utilisatrice établie hors du territoire national qui, pour exercer son activité sur le territoire national, a recours à des salariés détachés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire également établie hors du territoire national, envoie aux services de l'inspection du travail du lieu où débute la prestation une déclaration attestant que l'employeur a connaissance du détachement de son salarié sur le territoire national et a connaissance des règles applicables.

2. CRÉATION D'UNE CONTRIBUTION VISANT À COMPENSER LES COÛTS ADMINISTRATIFS LIÉS À LA CRÉATION D'UN SYSTÈME DE DÉCLARATION DÉMATÉRIALISÉ (C. TRAV., ART. L. 1262-4-6)

Tout employeur établi hors de France qui détache un salarié sur le territoire national est assujéti à une contribution destinée à compenser les coûts de mise en place et de fonctionnement du système dématérialisé de déclaration et de contrôle mentionné à l'article L. 1262-2-2, ainsi que les coûts de traitement des données de ce système.

Le montant forfaitaire de cette contribution, qui ne peut excéder 50 € par salarié, est fixé par décret en Conseil d'État.

3. APPLICATION DE LA MESURE ADMINISTRATIVE DE SUSPENSION TEMPORAIRE D'ACTIVITÉ D'UN PRESTATAIRE ÉTRANGER EN CAS D'ABSENCE DE DÉCLARATION DE DÉTACHEMENT

Le texte prévoit qu'en cas de non-respect de l'obligation de déclaration préalable, une suspension temporaire de la prestation puisse être prononcée comme elle peut l'être en cas de manquement grave aux règles essentielles du droit du travail (C. trav., art. L. 1263-4-1).



DOSSIER SPÉCIAL « LOI TRAVAIL »

CONTENTIEUX PRUD'HOMAL (ART. 68)

ORDONNANCE DE CLÔTURE D'INSTRUCTION. – Désormais, le bureau de conciliation et d'orientation, les conseillers rapporteurs désignés par le bureau de conciliation et d'orientation ou le bureau de jugement peuvent fixer la clôture de l'instruction par ordonnance dont copie est remise aux parties ou à leur conseil. Cette ordonnance constitue une mesure d'administration judiciaire.

RATIFICATIONS D'ORDONNANCE

DÉSIGNATION DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES (ART. 35). – L'ordonnance n° 2016-388 du 31 mars 2016 relative à la désignation des conseillers prud'hommes est ratifiée.

PRISE DE POSITION FORMELLE – RESCIT (ART. 69). – L'ordonnance n° 2015-1628 du 10 décembre 2015 relative aux garanties consistant en une prise de position formelle, opposable à l'administration, sur l'application d'une norme à la situation de fait ou au projet du demandeur est ratifiée.



LILLE

Immeuble Euralliances - Porte A
2 avenue de Kaarst
59777 Euralille
+33 3 20 13 01 07
lille@capstan.fr

LYON

Le Capitole
97 cours Gambetta
69481 Lyon Cedex 03
+33 4 72 84 12 12
lyon@capstan.fr

MARSEILLE

23 rue Sylvabelle
13006 Marseille
+33 4 91 29 03 90
marseille@capstan.fr

MONTPELLIER

1300 avenue Albert Einstein
Stratégie Concept – bât. 4
34000 Montpellier
+33 4 67 15 90 90
montpellier@capstan.fr

NANTES

2 rue Michaël Faraday
Immeuble Ampère
44822 Saint Herblain Cedex
+33 2 51 80 49 49
nantes@capstan.fr

PARIS

83 rue La Boétie
75008 Paris
+ 33 (0)1 44 95 48 00
info@capstan.fr

SAINT-ÉTIENNE

Immeuble Europa
9 bd Lieutenant Knoblauch
42048 Saint-Etienne Cedex
+33 4 77 74 30 82
saint-etienne@capstan.fr

SOPHIA ANTIPOLIS

Le Carat - Les Bouillides
200 chemin du Vallon
06560 Sophia Antipolis
+33 4 92 38 87 87
sophia-antipolis@capstan.fr

TOULOUSE

18 Impasse René Couzinet
CS 55832
31505 Toulouse Cedex 5
+33 5 62 47 89 00
toulouse@capstan.fr

Capstan is a member of Ius Laboris,
global human resources lawyers.
www.capstan.fr
www.iuslaboris.com