

La loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (dite loi « Travail »)

La loi « relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (dite loi « Travail ») a été publiée au **JO du 9 août** (Loi 2016-1088 du 8 août 2016, JO du 9).

Définitivement adoptée par le Parlement le 21 juillet, l'entrée en vigueur de la loi « Travail » restait encore suspendue, depuis le feu vert du Conseil Constitutionnel le 4 août, à sa publication au Journal Officiel.

C'est désormais chose faite : la loi « relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (dite loi « Travail ») est publiée au JO du 9 août.

Toutefois, pour être applicables, la plupart des mesures prévues par la loi « Travail » nécessiteront des décrets d'application.

La refondation du Code du travail est engagée

Une réforme d'ampleur du Code du travail est engagée avec l'adoption de la loi Travail qui confie à une commission d'experts le soin de proposer une réécriture de la partie législative, en laissant une plus large place à la négociation collective.

Chaque partie du Code du travail doit être réécrite selon une structure en trois parties :

- dispositions impératives d'ordre public, auxquelles il n'est pas possible de déroger;
- dispositions relevant du champ de la négociation collective ;
- dispositions supplétives qui s'appliquent à défaut d'accord collectif.

Cette nouvelle structure est d'ores et déjà mise en œuvre par la loi Travail en matière de durée du travail, de congés payés, et de congés spécifiques.

Accord collectif d'entreprise et d'établissement

Les accords collectifs d'entreprise et d'établissement devront être signés par des syndicats ayant recueilli plus de 50 % des suffrages ou, à défaut, validés par une majorité de salariés.

Ces nouvelles conditions de validité des accords entreront en vigueur en 3 étapes :

- parution de la loi
- 1er janvier 2017
- 1er septembre 2019.

Ainsi, les conditions de validité des accords d'entreprise et d'établissement dessus entrent en vigueur :

- **Dès la publication de la loi**, aux nouveaux accords de préservation ou de développement de l'emploi présentés. En pratique, toutefois, il faudra attendre le décret.
- **à partir du 1er janvier 2017**, aux accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés (sous réserve de la publication, d'ici à cette date, du décret d'application)
- **à compter du 1er septembre 2019** aux autres accords collectifs, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L 5125-1 du Code du travail

Avant	Après
<p>Une seule procédure avec 2 conditions cumulatives :</p> <ul style="list-style-type: none"> - signature par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants ; - absence d'opposition, dans les 8 jours suivant la notification de l'accord, par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants. 	<p>Une procédure « principale »... Signature par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants.</p> <hr/> <p>... et une procédure de rattrapage Si l'accord a été signé par des syndicats représentatifs n'ayant pas recueilli plus de 50 %, mais ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs au premier tour des élections visées ci-dessus, il peut être validé par la majorité des salariés. La procédure est engagée par un ou plusieurs des syndicats ayant recueilli plus de 30 % des suffrages, dans le mois de la signature de l'accord. Si, au bout de 8 jours à compter de cette demande, les syndicats n'ont pas modifié leur position, la consultation doit être organisée dans un délai de 2 mois.</p>

Qualité du dialogue social

La loi comporte diverses mesures visant à favoriser le dialogue social et à renforcer les bonnes pratiques en matière de négociation collective, ainsi que la lisibilité et la publicité des accords.

Il s'agit essentiellement de mesures incitatives, inspirées par les propositions figurant dans le rapport remis par Jean-Denis Combrexelle au Premier ministre en septembre 2015.

❖ **Des accords de méthode pour encadrer les négociations peuvent être conclus à tout niveau de négociation**

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.

Un tel accord de méthode, facultatif, peut être conclu à tous les niveaux de négociation (branches, entreprises...) (C. trav. art. L 2222-3-1 nouveau).

Un accord de branche doit définir une méthode de négociation dans les entreprises

L'accord s'impose aux entreprises n'ayant pas conclu leur propre convention ou accord de méthode. Cependant, la méconnaissance de ses stipulations n'entraîne pas la nullité des accords conclus dans l'entreprise, sous réserve du respect du principe de loyauté entre les parties, et sauf si l'accord de branche en dispose autrement (C. trav. art. L 2222-3-2 nouveau).

➔ Ces dispositions s'appliquent aux accords conclus après la publication de la loi (Loi art. 16, IV). Autrement dit, il est possible de conclure de tels accords.

❖ **Un préambule obligatoire dans les conventions et accords collectifs**

Les conventions et accords doivent désormais contenir un préambule présentant de manière succincte leurs objectifs et leur contenu (C. trav. art. L 2222-3-3 nouveau).

Cette obligation est applicable à l'ensemble des conventions et accords collectifs, quel que soit leur niveau de conclusion : branche, entreprises, etc.

Cependant, l'absence de préambule n'est pas de nature à entraîner la nullité de la convention ou de l'accord (C. trav. art. L 2222-3-3 nouveau). La portée de cette obligation est donc atténuée.

Les autres conséquences possibles de l'absence de préambule ne sont pas envisagées. On peut imaginer que des salariés qui s'estimeraient lésés pourraient mettre en cause la responsabilité des signataires.

➔ Ces dispositions s'appliquent aux accords conclus après la publication de la loi (Loi art. 16, IV).

En conséquence, il n'est pas nécessaire de modifier les accords existants pour y ajouter un préambule.

❖ **Les conventions et accords collectifs doivent prévoir les conditions de leur suivi**

Les conventions ou accords collectifs doivent définir leurs conditions de suivi et comporter des clauses de rendez-vous.

Mais l'absence ou la méconnaissance de ces éléments n'entraîne pas la nullité de la convention ou de l'accord (C. trav. art. L 2222-5-1 nouveau).

Ces dispositions s'appliquent quel que soit le niveau de conclusion de la convention ou de l'accord.

➔ **Ces dispositions s'appliquent aux accords conclus après la publication de la présente loi (Loi art. 16, IV).**

❖ **La publicité des conventions et accords collectifs sur internet est élargie**

Les conventions et accords collectifs seront rendus publics et versés dans une base de données nationale, dont le contenu sera publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable.

Cette publicité concerne les conventions et accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement (C. trav. art. L 2231-5-1 nouveau).

Des exceptions sont prévues.

→ Les conditions d'application de cette mesure doivent être définies par décret en Conseil d'Etat.

Le texte s'appliquera aux accords conclus à compter du 1er septembre 2017, sous réserve de la parution des décrets nécessaires (Loi art. 16, IV).

La négociation avec des salariés mandatés ou des élus non mandatés est assouplie

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

Alternativement, elle permet aux petites entreprises d'adopter des accords types négociés par la branche.

Elle ouvre par ailleurs aux élus mandatés ou non et aux salariés non élus mandatés la possibilité de réviser des conventions et accords d'entreprise.

❖ Le champ de la négociation avec les salariés mandatés est élargi

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

De tels accords peuvent désormais porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du Code du travail.

Ainsi, tout salarié, élu ou non, mandaté par une organisation syndicale peut négocier sur l'ensemble des thèmes. La possibilité de négociation reste donc limitée uniquement pour les salariés élus non mandatés.

➔ La loi ne prévoit rien sur la date d'entrée en vigueur.

L'entrée en vigueur des dispositions relatives à la négociation et à la révision des conventions et accords dans les entreprises sans délégué syndical est, selon les commentateurs, subordonnée à l'entrée en vigueur des dispositions de la loi Rebsamen du 17 août 2015 relatives à la négociation dans les entreprises sans délégué syndical.

En effet que ces dernières dispositions ne sont pas encore applicables, faute de décret précisant les modalités de la consultation des salariés sur les projets d'accord conclus avec des élus mandatés.

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

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

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

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

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

Droit à la déconnexion lors de la négociation sur la qualité de vie au travail

Depuis le 1er janvier 2016, les obligations de négocier dans l'entreprise sont regroupées autour de 3 blocs.

L'un de ces 3 blocs est consacré à la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, dont le contenu est défini à l'article L 2242-8 du Code du travail.

Un nouveau sujet de discussion sera à aborder lors de cette négociation à compter du 1er janvier 2017 : **le droit à la déconnexion.**

Accords de groupe et interentreprises sécurisés et renforcés

Dans le but de dynamiser le dialogue social au sein des groupes, la loi clarifie les règles applicables aux accords conclus à ce niveau et renforce, dans le même temps, leur valeur juridique. Elle ouvre par ailleurs la possibilité de conclure des accords interentreprises.

→ Entrée en vigueur

A défaut de précision particulière, les dispositions ci-dessus ont vocation à s'appliquer à compter du lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

Toutefois, les nouvelles règles de validité des accords de groupe et interentreprises (principe majoritaire) sont étendues de manière progressive comme indiqué infra

- dès la publication de la loi, aux nouveaux accords de préservation ou de développement de l'emploi présentés inf. 47. En pratique, toutefois, il faudra attendre le décret mentionné n° 5
- à partir du 1er janvier 2017, aux accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés (sous réserve de la publication, d'ici à cette date, du décret mentionné n° 5) ;
- à compter du 1er septembre 2019 aux autres accords collectifs, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L 5125-1 du Code du travail (Loi art. 21, IX-A).

Selon l'étude d'impact du projet de loi, s'agissant des accords de groupe, le nouveau régime ne devait s'appliquer qu'aux accords négociés après l'entrée en vigueur de la loi.

Il était également prévu que les dispositions de ces accords prévalent sur celles des accords d'entreprise ou d'établissement, antérieurs ou postérieurs à la loi.

Selon les commentateurs, même si la loi ne reprend pas la précision donnée par l'étude d'impact, un accord de groupe, conclu postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi Travail, pourrait, selon eux, déroger par des clauses moins favorables à un accord de branche conclu antérieurement à cette date sans que celui-ci l'y autorise expressément.

En revanche, en vertu du principe de non-rétroactivité de la loi énoncé à l'article 2 du Code civil, la valeur hiérarchique d'un accord de groupe et d'un accord de branche conclus tous deux antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi ne devrait pas être impactée par la réforme.

Nous attendrons avec intérêt que l'administration ou la jurisprudence se prononce sur cette question...

<p style="text-align: center;">L'articulation entre les accords conclus à différents niveaux est redéfinie et clarifiée</p>
--

L'article 23 de la loi revoit l'articulation entre l'accord de groupe et l'accord de branche.

Par ailleurs, il clarifie l'articulation entre l'accord de groupe et l'accord d'entreprise ou d'établissement, l'accord d'entreprise et l'accord d'établissement et enfin, entre l'accord interentreprises et l'accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut de disposition spécifique, les mesures ci-après sont applicables à compter du lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

- L'accord de groupe peut déroger à l'accord de branche sans que celui-ci l'autorise**
- L'accord de groupe peut se substituer aux accords d'entreprise ou d'établissement**
- L'accord d'entreprise peut primer les accords d'établissement, même antérieurs**
- L'accord interentreprises peut se substituer aux accords d'entreprise ou d'établissement**

L'exercice du droit syndical est facilité dans les entreprises et en dehors

❖ Les crédits d'heure des représentants syndicaux sont relevés

Le crédit d'heures mensuel des délégués syndicaux est porté à (C. trav. art. L 2143-13 modifié) :

- 12 heures, au lieu de 10, dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures, au lieu de 15, dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures, au lieu de 20, dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Le crédit d'heures annuel dont dispose chaque section syndicale en vue de la préparation de la négociation d'une convention ou d'un accord, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier cette convention ou cet accord, est porté à (C. trav. art. L 2143-16 modifié) :

- 12 heures, au lieu de 10, dans les entreprises d'au moins 500 salariés ;
- 18 heures, au lieu de 15, dans celles d'au moins 1000 salariés.

➔ A défaut de précision contraire dans la loi, cette mesure entre en vigueur dès le lendemain de sa publication au Journal officiel.

❖ L'utilisation par les syndicats des outils numériques facilitée

Désormais, 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 (C. trav. art. L 2142-6 modifié, al. 1).

➔ Ces dispositions entreront en vigueur le 1er janvier 2017

Comité d'entreprise

➔ Sous réserve de l'uniformisation du seuil de 300 salariés, qui nécessite un décret pour entrer en vigueur, ces mesures s'appliqueront le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

❖ Le calcul du seuil de 300 salariés est uniformisé

A l'avenir, ce seuil sera réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépassera 300 salariés pendant 12 mois, dans des conditions à déterminer par décret en Conseil d'Etat.

L'employeur disposera toutefois d'un délai d'un an à compter du franchissement de seuil pour se conformer complètement aux obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise qui en découlent (C. trav. art. L 2325-14-1 modifié pour le fonctionnement du CE et L 2323-6-1 nouveau pour ses attributions).

❖ La base de données fait l'objet de quelques précisions

La loi procède à quelques ajustements du régime issu de la loi 2015-994 du 17 août 2015.

Les précisions suivantes sont en effet apportées :

- la mise à disposition d'informations dans la base vaut communication au CHSCT (voir inf. 20 n° 5) ;
- la rubrique égalité professionnelle mentionne la part des hommes et des femmes dans les conseils d'administration (C. trav. art. L 2323-8,1 bis modifié) ;
- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'information trimestrielle est mise à disposition du comité dans la base (C. trav. art. L 2323-60 modifié) ;
- dans les sociétés commerciales, le rapport de gestion comportant les informations relatives à la RSE (responsabilité sociale et environnementale des entreprises) est mis à disposition en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise (C. trav. art. L 2323-13, 2° modifié par art. 18, VI).

❖ **Les consultations sur les heures supplémentaires sont encadrées par des délais préfix**

❖ **Le comité d'entreprise peut financer la formation des DP et des DS**

La loi autorise le comité d'entreprise à consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués du personnel (DP) et des délégués syndicaux (DS) de l'entreprise (C. trav. art. L 2325-43 nouveau).

A noter Il est ainsi mis fin à la jurisprudence de la Cour de cassation interdisant au comité d'entreprise de financer de telles formations (Cass. soc. 27-3-2012 n° 11-10.825 : RJS 6/12 n° 575).

Le tableau ci-dessous récapitule les mesures applicables au comité d'entreprise avant et après la loi.	Avant	Après
Franchissement du seuil de 300 salariés		
Période de référence pour apprécier si le seuil a été franchi	<ul style="list-style-type: none"> - Pour la périodicité des réunions et les informations à communiquer au CE : seuil dépassé pendant les 12 derniers mois dans des conditions déterminées par un décret jamais paru - Pour les autres attributions et les règles de fonctionnement du CE : pas de précision dans les textes 	Règle identique pour l'ensemble des attributions et des règles de fonctionnement du CE : seuil dépassé pendant 12 mois, dans des conditions à déterminer par un décret en Conseil d'Etat
Délai d'adaptation	<ul style="list-style-type: none"> - Pour les informations supplémentaires à fournir au CE des entreprises d'au moins 300 salariés : 1 an à compter du franchissement du seuil à partir duquel le comité est réuni mensuellement - Pour les consultations supplémentaires à effectuer dans les entreprises d'au moins 300 salariés : pas de délai d'adaptation 	Un an à compter du franchissement du seuil ci-dessus pour se conformer aux obligations d'information et de consultation du CE qui en découlent

<p>Base de données économiques et sociales (BDES)</p>	<p>Le régime issu de la loi 2015-994 du 17 août 2015 manquait de précisions sur les points ci-contre</p>	<p>Il est désormais précisé que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la mise à disposition d'informations dans la BDES vaut communication au CHSCT - la rubrique égalité professionnelle mentionne la part des hommes et des femmes dans les conseils d'administration - dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'information trimestrielle est mise à disposition dans la BDES - dans les sociétés commerciales, le rapport de gestion comportant les informations relatives à la RSE est mis à disposition en vue de la consultation sur la situation économique de l'entreprise
<p>Consultation du CE sur les heures supplémentaires</p>		
<p>Repos compensateur de remplacement (dans les entreprises sans accord sur le sujet) : mise en place ou adaptation des conditions et modalités d'attribution</p>	<p>Délai d'examen par le CE : non défini</p>	<p>Délai d'examen par le CE : défini par accord ou, en l'absence d'accord, par le Code du travail</p>
<p>Consultation annuelle sur les modalités d'utilisation du contingent réglementaire et de son éventuel dépassement</p>	<p>Délai d'examen par le CE : défini par accord ou, en l'absence d'accord, par le Code du travail</p>	<p>Sans changement</p>
<p>Financement de la formation des DS et DP par le CE</p>	<p>Interdite</p>	<p>Autorisée</p>

Fonctionnement du CHSCT

La loi contient plusieurs mesures relatives au fonctionnement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

- ➔ Ces mesures entreront en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel
- ❖ Les règles de consultation des CHSCT et de l'instance de coordination peuvent être déterminées par accord
- ❖ Les missions du CHSCT sont enrichies
- ❖ La mise à disposition de documents dans la BDES vaut communication des informations au CHSCT
- ❖ L'expertise du CHSCT est mise en conformité avec la Constitution
- ❖ L'employeur doit contester le recours à l'expertise dans un délai de 15 jours
- ❖ La prise en charge des frais d'expertise incombe toujours à l'employeur sauf si elle est annulée

Instance regroupée : détermination des établissements distincts

Depuis le 25 mars 2016, les entreprises d'au moins 300 salariés peuvent prévoir, par accord collectif majoritaire, le regroupement des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT ou de deux de ces institutions représentatives seulement au sein d'une instance commune (C. trav. art. L 2391-1 et R 2391-1 s. : FRS 8/16 inf. 6 n° 12 s. p. 9).

En principe, la détermination des établissements distincts dans lesquels l'instance regroupée est mise en place nécessite la conclusion d'un protocole d'accord préélectoral lors d'une négociation directement liée au déroulement des élections et selon une condition de double majorité (C. trav. art. L 2314-3-1 pour les DP et L 2324-4-1 pour le CE).

A défaut, le caractère d'établissement distinct est reconnu par l'autorité administrative (C. trav. art. L 2314-31, L 2322-5 et L 2327-7).

L'article 18, XV de la loi prévoit que, par dérogation à ces dispositions, l'accord majoritaire mettant en place l'instance regroupée peut déterminer le nombre et le périmètre du ou des établissements distincts pour l'élection de la ou des instances regroupées conformément à cet accord (C. trav. art. L 2392-4 nouveau).

→ Faute de dispositions particulières de la loi sur le sujet, cette disposition entrera en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

Le décompte des heures de délégation adapté pour les représentants au forfait jours

L'article 28-II de la loi met en place un mécanisme de décompte des heures de délégation propre aux salariés au forfait jours.

Ces heures seront désormais regroupées en demi-journées de travail venant en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié.

Ainsi, 4 heures correspondent à une demi-journée de travail. Les modalités d'utilisation d'un reliquat éventuel seront fixées par décret.

Il s'agit là d'un mécanisme supplétif s'appliquant à défaut de disposition spécifique prévue dans un accord collectif (d'établissement, d'entreprise ou de branche).

Les articles L 2142-1-3 (représentants de sections syndicales), L 2143-13 (délégués syndicaux), L 2143-15 (délégué syndical central), L 2315-1 (délégués du personnel), L 2325-6 (membres du comité d'entreprise), L 2326-6 (délégation unique du personnel), L 2393-3 (instance regroupée) et L 4614-3 (CHSCT) sont complétés en conséquence.

→ A défaut de précision contraire, cette mesure entre en vigueur dès le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel. Son application effective est toutefois subordonnée à la publication du décret d'application.

L'accord d'entreprise est le niveau de droit commun en matière de durée du travail

La primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur la convention ou l'accord de branche en matière de durée du travail devient le principe.

La nouvelle architecture se compose de trois niveaux :

- les règles d'ordre public, auquel aucun accord ne peut déroger ;
- le champ de la négociation collective, définissant l'articulation entre l'entreprise et la branche ;
- les règles supplétives, applicables en l'absence d'accord d'entreprise ou de branche.

Toutefois, cette nouvelle construction du Code du travail ne s'applique ni au chapitre relatif au repos hebdomadaire (chapitre II du titre III), ni aux dispositions particulières relatives aux jeunes travailleurs (titre VI), ni au contrôle de la durée du travail et des repos (titre VII).

➔ Les mesures suivantes s'appliquent, sauf mention contraire, à compter du lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

❖ La primauté de l'accord d'entreprise est le principe de droit commun en matière de durée du travail

L'apport principal de la loi est de considérer l'accord d'entreprise comme le niveau de droit commun en matière de durée du travail.

La primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur la convention ou l'accord de branche, qui existait déjà notamment pour la mise en place des forfaits annuels en heures et en jours ou pour aménager le temps de travail sur une période supérieure à la semaine, devient le principe.

- Tel est le cas pour les heures supplémentaires...

Ainsi, c'est l'accord d'entreprise qui prévaut désormais pour fixer le taux de majoration des heures supplémentaires. L'accord de branche ne s'applique plus qu'à défaut d'accord d'entreprise. Dans les deux cas, le taux ne peut pas être inférieur à 10 % (C. trav. art. L 3121-33 nouveau).

L'accord d'entreprise, ou à défaut, de branche peut également déterminer une période de 7 jours consécutifs pour le décompte des heures supplémentaires (C. trav. art. L 3121-32 nouveau).

En l'absence d'accord, la semaine débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures (C. trav. art. L 3121-35 nouveau).

- **le travail de nuit...**

En matière de travail de nuit, la loi applique le principe de primauté de l'accord de l'entreprise sur l'accord de branche dans 3 domaines : la mise en place du travail de nuit, le dépassement de la durée quotidienne maximale de 8 heures pour certaines activités et l'augmentation de la durée maximale hebdomadaire de travail jusqu'à 44 heures sur 12 semaines consécutives (C. trav. art. L 3122-15, L 3122-17 et L 3122-18 nouveaux).

Auparavant, ces deux niveaux de négociation étaient jugés équivalents.

Toutefois, le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit et la période de référence peuvent toujours être fixés par accord de branche étendu (C. trav. art. L 3122-16 nouveau).

Les travailleurs de nuit bénéficient toujours d'une surveillance médicale particulière laquelle doit être régulière. Toutefois, le nouvel article L 3122-11 du Code du travail fait disparaître la limite maximale de 6 mois entre les visites de suivi. Il renvoie désormais à l'article L 4624-1 du Code du travail.

- **le repos quotidien...**

L'accord de branche est également subsidiaire par rapport à l'accord d'entreprise pour déroger à la durée minimale de repos quotidien, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées (C. trav. art. L 3131-2 nouveau).

A défaut d'accord, un décret définit les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à cette durée minimale en cas de surcroît exceptionnel d'activité (C. trav. art. L 3131-3 nouveau). A noter que l'article L 3131-1 nouveau du Code du travail, d'ordre public, prévoit qu'une telle dérogation est possible en cas d'urgence.

- **et différents dispositifs visés par la loi...**

Ce nouveau principe de subsidiarité de l'accord de branche par rapport à l'accord d'entreprise s'applique enfin pour :

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

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

➔ Toutefois, la règle des accords majoritaires d'entreprise ne s'appliquera qu'à compter du 1er janvier 2017

❖ Le salarié ne doit pas se trouver sur son lieu de travail pour être en astreinte

L'article 8 de la loi modifie la définition de l'astreinte.

Désormais, le salarié n'a plus à demeurer à son domicile ou à proximité mais doit seulement ne pas se trouver sur son lieu de travail (C. trav. art. L 3121-9 nouveau).

❖ Un accord de branche étendu peut mettre en place un régime d'équivalence

La mise en place d'un régime d'équivalence est une exception au nouveau principe de primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche.

En effet, un tel régime peut être défini par une convention ou un accord de branche étendu (C. trav. art. L 3121-14 nouveau).

A titre supplétif, un décret en Conseil d'Etat peut instituer ce régime (C. trav. art. L 3121-15 nouveau).

Auparavant, un régime d'équivalence ne pouvait être institué que par décret pris après la conclusion d'une convention ou d'un accord de branche ou par décret en Conseil d'Etat.

La convention ou l'accord doit déterminer la rémunération des périodes d'inaction (C. trav. art. L 3121-14 nouveau). Le législateur fait ainsi disparaître la référence aux usages.

Par ailleurs, la loi introduit pour la première fois une définition du régime d'équivalence. Le nouvel article L 3121-13 du Code du travail le définit comme un « mode spécifique de détermination du temps de travail effectif et de sa rémunération pour des professions et des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction»

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

❖ Le champ de la négociation collective relatif aux durées maximales du travail est modifié

La durée quotidienne du travail ne peut toujours pas excéder 10 heures de travail effectif (C. trav. art. L 3121-18 nouveau).

Auparavant, l'article D 3121-19 du Code du travail prévoyait la possibilité de déroger à cette durée par accord collectif à condition qu'elle ne dépasse pas 12 heures. Aucune situation particulière n'était visée.

En l'intégrant dans la partie législative du Code du travail, l'article 8 limite la possibilité de déroger conventionnellement à la durée maximale quotidienne de travail à deux situations : en cas d'accroissement d'activité ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise. Le dépassement ne doit toujours pas porter la durée maximale à plus de 12 heures (C. trav. art. L 3121-19 nouveau).

	Avant	Après
Dérogation par accord collectif à la durée quotidienne de travail de 10 heures	Sans restriction à condition que la durée ne dépasse pas 12 heures	Limitée à deux situations : - accroissement d'activité - motifs liés à l'organisation de l'entreprise La durée ne doit pas dépasser 12 heures.

❖ Un accord d'entreprise peut prévoir un dépassement de la durée maximale hebdomadaire

Les durées maximales hebdomadaires restent les mêmes : la durée du travail sur une même semaine ne peut pas dépasser 48 heures et la durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut pas excéder 44 heures.

L'article 8 prévoit désormais la possibilité de déroger par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche à la durée maximale de 44 heures sur 12 semaines à condition que cette durée ne dépasse pas 46 heures sur la même période (C. trav. art. L 3121-23 nouveau).

Une règle supplétive est également créée. A défaut d'accord, le dépassement de cette durée maximale peut être autorisé par l'autorité administrative dans la même limite et dans des conditions déterminées par décret (C. trav. art. L 3121-24 nouveau).

Auparavant, cette dérogation n'était possible qu'en cas de conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche dont le contenu devait être transposé par décret.

	Avant	Après
Dérogation possible à la durée maximale de 44 heures sur 12 semaines	Par décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche	Par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche

❖ Un accord d'entreprise peut aménager la durée du travail sur 3 ans

Le nouvel article L 3121-41 du Code du travail permet désormais un aménagement du temps de travail sur une période de 3 ans.

Toutefois, un accord d'entreprise ne peut prévoir un tel aménagement qu'à la condition qu'un accord de branche l'y autorise.

A défaut d'une telle autorisation, la période de modulation ne peut pas dépasser un an (C. trav. art. L 3121-44 nouveau).

En l'absence d'accord collectif, l'employeur peut, par une décision unilatérale, mettre en place un aménagement du temps de travail sur 9 semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés et 4 semaines pour les autres entreprises (C. trav. art. L 3121-45 nouveau).

Par ailleurs, l'article 8 de la loi impose de prévoir un délai de prévenance raisonnable en cas de changement de répartition de la durée du travail des salariés (C. trav. art. L 3121-42 nouveau).

Avant la loi, l'aménagement sur plusieurs semaines ou sur l'année comprenait deux dispositifs : un régime conventionnel permettant d'aménager les horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année et un régime supplétif permettant d'aménager les horaires sur 4 semaines au plus, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Par principe, les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de la période de référence (C. trav. art. L 3121-41 nouveau).

Toutefois, lorsque la période de référence est supérieure à un an, l'accord collectif doit comporter une limite hebdomadaire supérieure à 35 heures au-delà de laquelle les heures de travail accomplies au cours d'une même semaine constituent des heures supplémentaires rémunérées avec le salaire du mois considéré. La fixation d'une telle limite reste en revanche facultative si la période de référence est inférieure ou égale à un an. Ces heures n'entrent pas dans le décompte des heures travaillées effectué en fin de période (C. trav. art. L 3121-44 nouveau).

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

Licenciement pour motif économique de licenciement

➔ Les dispositions de la loi « Travail » relatives au licenciement économique entreront en vigueur le 1^{er} décembre 2016 (loi 2016-1088 du 8 août 2016, art. 67-II, JO du 9).

La loi « Travail » codifie une partie de la jurisprudence et veut objectiver la définition des difficultés économiques

La loi met à plat la liste des motifs économiques de licenciement en inscrivant dans le Code du travail les motifs reconnus par la jurisprudence (c. trav. art. L. 1233-3 modifié au 1.12.2016).

Elle ajoute ainsi aux deux motifs déjà inscrits dans le code (difficultés économiques et mutations technologiques) :

- la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité
- la cessation d'activité de l'entreprise.

Comme auparavant, cette liste n'est pas fermée.

En effet, le licenciement pour motif économique peut être consécutif « notamment » à l'un de ces quatre motifs, ce qui laisse le champ libre au juge pour reconnaître d'autres motifs de licenciement économique, le cas échéant.

La loi définit en outre le motif tiré des « difficultés économiques ».

Ces dernières se caractérisées par l'évolution « significative » d'au moins un indicateur économique tel que (c. trav. art. L. 1233-3 modifié au 1.12.2016) :

- une baisse des commandes
- une baisse du chiffre d'affaires
- des pertes d'exploitation
- une dégradation de la trésorerie
- une dégradation de l'excédent brut d'exploitation
- ou tout autre élément de nature à justifier des difficultés.

Pour ce qui est des difficultés caractérisées par une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, la loi pose pour principe qu'une baisse « significative » 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 :

- 1 trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés
- 2 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés
- 3 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés
- 4 trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus.

Conventions de forfait en heures et en jours sur l'année

➔ Les nouvelles clauses techniques ne s'imposent qu'aux accords collectifs conclus après la publication de la loi (Loi art. 12).

La loi enrichit les mentions requises des accords collectifs autorisant le recours aux conventions de forfait en heures ou en jours sur l'année, de façon à ce que le code du travail reflète davantage ce que sont aujourd'hui réellement les exigences de la jurisprudence.

Le tableau ci-après résume les mentions requises.

On notera que pour les mentions spécifiques aux forfaits jours relatives au suivi de la charge de travail (mentions 6 et 7) et au droit à la déconnexion (mention 8), des règles supplétives sont prévues. En pratique, si l'accord collectif ne comporte pas tout ou partie de ces mentions, l'employeur pourra tout de même signer des conventions individuelles de forfait dès lors qu'ils respectent les règles supplétives.

Mentions des accords collectifs de forfait en heures ou en jours sur l'année		
I - Mentions communes (c. trav. art. L. 3121-64 nouveau, I)		
1	Catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait	
2	Période de référence du forfait (année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs) (a)	
3	Nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait, dans la limite de 218 jours s'agissant du forfait en jours	
4	Conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période (a)	
5	Caractéristiques principales des conventions individuelles qui doivent notamment fixer le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait	
II - Mentions spécifiques aux accords de forfait jours		
	Champs ouverts à la négociation (c. trav. art. L. 3121-64 nouveau, II)	Règles supplétives à défaut de mentions dans l'accord (c. trav. art. L. 3121-65 nouveau)
6	Obligation de suivi de la charge de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Établissement par l'employeur d'un document de contrôle (b) • L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et
7	Modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié	
	Modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié échangent périodiquement sur la charge de travail du salarié, l'articulation	

		entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sa rémunération, ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise	hebdomadaires • L'employeur organise une fois par an un entretien avec le salarié (c)
8	Droit à la déconnexion	Modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion	Modalités définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés (d)
9	Rachat de jours de repos	Éventuellement, nombre maximal de jours travaillés en cas de renonciation à des jours de repos en accord avec l'employeur	À défaut de stipulations conventionnelles, nombre maximal de jours travaillés fixé à 235 jours par an.

a) Ces dispositions 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 conclus avant la publication de la loi (*loi 2016-1088 du 8 août 2016, art. 12-II, JO du 9*).

b) Retracer le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées sous la responsabilité de l'employeur, il peut être renseigné par le salarié.

c) 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.

d) Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ces modalités sont conformes à la charte

Les accords collectifs autorisant le recours au forfait annuel en cours conclus avant la publication de la loi et qui ne comportent pas les mentions relatives au suivi de la charge de travail et au droit à la déconnexion (clauses 6 à 8 ci-dessus) resteront « utilisables ».

Les employeurs pourront continuer à conclure de nouvelles conventions individuelles forfait en application de ces accords à condition de respecter les dispositions supplétives correspondantes (loi 2016-1088 du 8 août 2016, art. 12-III, JO du 9).

De même, les conventions déjà conclues pourront continuer à être exécutées, dans les mêmes conditions.

Par ailleurs, la loi veut inciter les employeurs et les syndicats à revoir les accords collectifs conclus avant la publication de la loi, en garantissant leur application aux salariés. Si un ancien accord autorisant le recours aux forfaits annuels en heures ou en jours est révisé pour le mettre en conformité avec les nouvelles mentions requises, l'employeur n'a pas à requérir l'accord des salariés ayant déjà des conventions de forfait. Celles-ci restent valables et se poursuivent (loi 2016-1088 du 8 août 2016, art. 12-I, JO du 9).

Temps partiel

→ En l'absence de précisions particulières, les dispositions relatives au temps partiel entrent en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

La durée minimale de travail à temps partiel reste fixée à 24 h hebdomadaires (c. trav. art. L. 3123-27 modifié).

Les mêmes dérogations qu'actuellement sont prévues (c. trav. art. L. 3123-7 modifié). :

- contrats d'une durée inférieure ou égale à 7 jours
- CDD de remplacement d'un salarié
- demande du salarié pour faire face à des contraintes personnelles
- convention ou accord de branche étendu fixant une durée moindre
- étudiant de moins de 26 ans poursuivant ses études, etc.)

Les champs de négociation collective portant sur la fixation d'une durée minimale du travail inférieure à 24 h, d'un taux spécifique de majoration des heures complémentaires ou la possibilité de conclure des avenants de complément d'heures restent du domaine de l'accord de branche étendu (c. trav. art. L. 3123-19, L. 3123-21 et L. 3123-22 modifiés).

Ces domaines ont été considérés comme trop sensibles pour être ouverts à la négociation d'entreprise.

Le tableau ci-dessous résume les principales modifications apportées par la loi en matière de travail à temps partiel :

	Avant	Après
Durée minimale du travail	24 heures par semaine. Possibilité pour une convention ou un accord de branche étendu de fixer une durée inférieure, sous réserve de comporter certaines garanties édictées par la loi.	Durée fixée par convention ou accord de branche étendu. Si cette durée est inférieure à 24 heures, l'accord doit déterminer les garanties édictées par la loi. A défaut d'accord : 24 heures par semaine.

<p>Taux de majoration des heures complémentaires</p>	<p>- 10 % pour les heures n'excédant pas 1/10 de la durée du travail prévue au contrat ; - 25 % pour celles excédant 1/10 dans la limite de 1/3 avec possibilité pour une convention ou un accord de branche étendu de prévoir un taux différent ne pouvant pas être inférieur à 10 %.</p>	<p>Taux fixé par convention ou accord de branche étendu ne pouvant pas être inférieur à 10 %. A défaut d'accord : - 10 % pour les heures n'excédant pas 1/10 de la durée du travail prévue au contrat ; - 25 % pour celles excédant 1/10 dans la limite de 1/3.</p>
<p>Délai de prévenance en cas de modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois</p>	<p>Respect d'un délai d'au moins 7 jours avant la modification. Possibilité pour une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement de prévoir un délai inférieur au moins égal à 3 jours ouvrés, sous réserve de prévoir des contreparties apportées au salarié.</p>	<p>Délai déterminé par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, convention ou accord de branche étendu ne pouvant pas être inférieur à 3 jours ouvrés. Si le délai prévu est inférieur à 7 jours ouvrés, l'accord doit prévoir des contreparties apportées au salarié. A défaut d'accord : respect d'un délai d'au moins 7 jours ouvrés avant la modification.</p>

Congés payés

Sans bouleverser les règles applicables, la loi Travail réécrit intégralement la partie du Code du travail consacrée aux congés payés autour de la distinction entre règles d'ordre public, mesures ouvertes à la négociation collective et dispositions supplétives.

L'article 8 de la loi réécrit entièrement les dispositions du Code du travail en matière de congés payés selon la nouvelle architecture prévue (ordre public, champ de la négociation collective et dispositions supplétives, voir inf. 1), sans modifier en profondeur le dispositif.

Il ouvre notamment à la négociation d'entreprise ou de branche la possibilité de fixer les délais à respecter par l'employeur pour modifier les dates de congés payés et de déterminer librement la période de référence des congés, sauf dans les entreprises relevant d'une caisse de congés payés.

Par ailleurs, l'article 13 de la loi prévoit que, dans un délai de 9 mois suivant la promulgation de loi, le Gouvernement présente au Parlement un rapport sur la redéfinition, l'utilisation et l'harmonisation des notions de jour et, en tant que de besoin, l'adaptation de la quotité des jours, dans la législation du travail et de la sécurité sociale.

En effet, la loi 2014-1545 du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises avait autorisé le Gouvernement à prendre par ordonnance, dans un délai de 9 mois suivant la promulgation de la loi, des mesures d'harmonisation des jours. Le délai étant expiré, cette mesure était devenue caduque.

	Avant	Après
Congés supplémentaires pour enfants à charge	Congés réservés aux mères de famille ayant des enfants de moins de 15 ans à charge	Congés pour tous les salariés ayant des enfants à charge de moins de 15 ans ou/et un enfant handicapé sans condition d'âge
Majoration conventionnelle de la durée des congés	Majoration en fonction de l'âge ou de l'ancienneté	Majoration en fonction de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap

Début de la période de référence pour l'acquisition des congés payés	Fixation par décret et impossibilité pour l'entreprise d'y déroger, sauf en cas d'accord collectif mettant en place un régime de répartition du temps de travail sur l'année	Fixation par accord d'entreprise ou de branche ; à défaut, fixation par décret
Congés des nouveaux salariés	Possibilité de prendre ses congés dès l'ouverture des droits à congés	Possibilité de prendre ses congés dès l'embauche
Fixation de la période des congés par l'employeur (hors accord collectif)	Consultation des délégués du personnel et du CE	Consultation du CE ou, à défaut, des délégués du personnel
Fixation par l'employeur de l'ordre des départs en congé (hors accord collectif)	Consultation des délégués du personnel	Consultation du CE ou, à défaut, des délégués du personnel
Critères pour fixer l'ordre des départs en congé	<ul style="list-style-type: none"> - situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ; - durée de services chez l'employeur ; - le cas échéant, activité chez un ou plusieurs autres employeurs 	<ul style="list-style-type: none"> - 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 Pacs, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ; - durée de services chez l'employeur ; - activité chez un ou plusieurs autres employeurs
Délais à respecter par l'employeur en cas de modification des congés	Un mois, sauf en cas de circonstances exceptionnelles	Fixation par un accord d'entreprise ou de branche ; à défaut, un mois, sauf en cas de circonstances exceptionnelles

Durée du congé principal	Limitation à 24 jours ouvrables, sauf pour les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières	Limitation à 24 jours ouvrables, sauf pour les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie
Fermeture de l'entreprise avec fractionnement	Avis conforme des délégués du personnel ou agrément des salariés	Pas d'accord du salarié

- ➔ En l'absence de précisions sur ce point, les nouvelles règles en matière de congés payés sont censées être applicables au lendemain de la publication de la loi. Toutefois, il convient d'apporter les précisions suivantes.
- ➔ En matière de congés payés, il avait été jugé lors de l'institution de la cinquième semaine de congés payés que les dispositions légales modifiant la durée des congés s'appliquent à la totalité de la période de référence en cours. L'étendue des droits du salarié doit en effet être déterminée au regard des textes applicables au moment où il est admis à bénéficier de ses congés.
- ➔ On peut penser que la loi sera publiée courant août 2016. Ainsi, ces règles pourront s'appliquer pour les congés payés 2016-2017, c'est-à-dire les congés acquis au cours de la période de référence allant du 1er juin 2016 au 31 mai 2017.
- ➔ En outre, se pose la question de la conciliation de l'entrée en vigueur de ces règles, qui modifient notamment le champ de la négociation en matière de congés et de durée du travail, avec la règle selon laquelle les accords majoritaires ne s'appliquent qu'à partir du 1er janvier 2017 (voir inf. 2 n° 10). Jusqu'à cette date, les accords pourront être conclus selon les anciennes modalités (accord à 30 % avec droit d'opposition).

➔ Est-ce à dire que, entre la date de la publication de la loi et le 31 décembre 2016, les accords en matière de congés et de durée du travail pourront être conclus sur les nouveaux domaines prévus par la loi, mais en appliquant les anciennes règles de conclusion des accords d'entreprise ? Plus concrètement, les entreprises pourront-elles signer un accord non majoritaire susceptible de déroger à la loi, y compris dans un sens moins favorable aux salariés, en prévoyant par exemple la possibilité pour l'employeur de modifier les dates de congés jusqu'à 15 jours avant la date prévue (au lieu d'un mois) ?

Cela semble en contradiction avec l'intention du législateur, qui a justement mis en place les accords majoritaires pour renforcer leur légitimité du fait qu'ils peuvent prévoir des dispositions moins favorables aux salariés que le droit supplétif. Reste que le texte de loi ne s'oppose pas à cette possibilité.

Des précisions de l'administration ou du Gouvernement sur ce point seraient les bienvenues.

Inaptitude physique

Deux modifications de fond en matière d'inaptitude physique des salariés.

D'une part, la procédure de constatation par le médecin du travail d'une telle inaptitude est remaniée. D'autre part, son régime est unifié, quelle que soit l'origine de la maladie ou de l'accident du salarié.

Le nouveau dispositif ainsi mis en place n'entre pas en vigueur immédiatement. Sa mise en œuvre nécessite en effet des décrets d'application, à paraître au plus tard le 1er janvier 2017 (Loi art. 102, IV).

	Avant	Après
Constatation de l'inaptitude physique	Sauf danger immédiat ou visite de préreprise dans les 30 jours précédents, déclaration d'inaptitude par le médecin du travail à l'issue : <ul style="list-style-type: none">- d'une étude de poste- de 2 examens médicaux espacés de 15 jours	Déclaration d'inaptitude par le médecin du travail à l'issue : <ul style="list-style-type: none">- d'une étude de poste- d'un échange avec l'employeur et le salarié- d'un constat d'inaptitude physique
Forme de l'avis d'inaptitude physique	Avis assorti d'indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation si l'inaptitude physique résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et que l'intéressé travaille dans une entreprise de moins de 50 salariés	Avis assorti d'indications écrites sur le reclassement du salarié et d'indications sur la capacité du salarié à suivre une formation

<p>Recours contre l'avis du médecin du travail</p>	<p>Recours devant l'inspecteur du travail</p>	<p>Recours devant la formation de référé du conseil de prud'hommes qui désigne un médecin expert près la cour d'appel</p>
<p>Dispense de recherche de reclassement par le médecin du travail en cas de risque pour la santé du salarié</p>	<p>Limitée au salarié : - dont l'inaptitude physique résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle - titulaire d'un CDI</p>	<p>Possible quels que soient : - la cause de la maladie ou de l'accident - le contrat de travail (CDI ou CDD)</p>
<p>Avis des délégués du personnel sur le reclassement préalable du salarié inapte</p>	<p>Consultation des DP en cas d'inaptitude physique résultant d'un accident ou d'une maladie professionnelle</p>	<p>Consultation des DP obligatoire quelle que soit la cause de la maladie ou de l'accident</p>
<p>Notification écrite au salarié de l'impossibilité de le reclasser</p>	<p>Notification en cas d'inaptitude physique résultant d'un accident ou d'une maladie professionnelle</p>	<p>Notification obligatoire quelle que soit la cause de la maladie ou de l'accident</p>

Médecine du travail

Les dispositions qu'elle prévoit entreront en vigueur à la date de publication des décrets pris pour son application, et au plus tard le 1er janvier 2017.

Le rapport « Aptitude et médecine du travail » remis au Gouvernement le 18 mai 2015 a souligné la surcharge des services de santé au travail, attribuée notamment à l'obligation qui leur incombe de vérifier systématiquement l'aptitude des salariés à chaque visite médicale.

Ce rapport préconisait en conséquence un allègement de la fréquence des visites pratiquées par le médecin du travail et un recentrage de la surveillance médicale vers les salariés occupant un poste à risque.

Une partie de ces recommandations avait été intégrée à la loi 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social.

La loi Travail poursuit cette démarche, en recodifiant et en modifiant les articles L 4624-1 et suivants du Code du travail.

	Avant	Après
Visite médicale à l'embauche	Examen médical d'aptitude pour tous les salariés	- Examen médical d'aptitude pour les salariés occupant des postes à risque - Visite d'information et de prévention pour les salariés n'occupant pas des postes à risque
Périodicité du suivi médical	- Cas général : au moins tous les 2 ans - Surveillance médicale renforcée : périodicité fixée par le médecin du travail, au moins tous les 2 ans - Travailleurs de nuit : au moins tous les 6 mois	A définir par décret (à paraître)

La protection des jeunes parents contre la rupture du contrat de travail

Entrée en vigueur immédiate pour cette mesure, qui ne nécessite pas de décret d'application.

La salariée est désormais protégée contre la rupture de son contrat de travail **pendant les dix semaines qui suivent sa réintégration effective** dans l'entreprise après le congé de maternité.

La même protection est accordée au père après la naissance de son enfant.

➔ La période de protection contre la rupture du contrat passe de 4 à 10 semaines

En pratique, cette période débute :

- à compter de la réintégration de la salariée dans l'entreprise à l'issue du congé de maternité (sur cette question, voir n° 4) ;
- à compter du jour de la naissance de son enfant pour le père, qu'il prenne ou pas un congé de naissance ou un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le point de départ de la période de protection « relative » de 10 semaines est repoussé lorsque la salariée prend des congés payés immédiatement après son congé de maternité (C. trav. art. L 1225-4 modifié).

De nouveaux moyens de lutte contre le sexisme et le harcèlement en entreprise

➔ A défaut de précisions sur ce point, ces mesures entrent en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

Les règles de preuve du harcèlement, tant moral que sexuel, inscrites à l'article L 1154-1 du Code du travail sont modifiées et alignées sur celles applicables en matière de discrimination.

Ainsi, à compter du lendemain de la publication de la loi, le salarié ou candidat à l'embauche qui se prétend victime d'un harcèlement doit, en cas de litige, présenter au juge des éléments de fait en laissant supposer l'existence, et non plus établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un tel harcèlement.

Le régime de la preuve pesant sur la victime présumée est donc légèrement assoupli.

Si les éléments emportent la conviction du juge, rappelons que l'employeur doit apporter la preuve contraire. Il lui incombe d'établir que les faits présentés par le salarié ne sont pas constitutifs d'un harcèlement, et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

<p style="text-align: center;">Loi « Travail » et règlement intérieur :</p> <p style="text-align: center;">principe de neutralité et interdiction des agissements sexistes</p>
--

La loi « Travail » enrichit le contenu du règlement intérieur de l'entreprise.

L'employeur peut désormais y insérer un principe de neutralité.

Par ailleurs, il doit y intégrer l'interdiction des agissements sexistes.

❖ **Principe de neutralité**

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

❖ **Interdiction des agissements sexistes**

Le règlement intérieur doit désormais rappeler les dispositions relatives aux « agissements sexistes » en plus des dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel (c. trav. art. L. 1321-2 modifié).

La notion d'agissement sexiste a été définie par la loi Rebsamen : il s'agit de tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (loi 2015-994 du 17 août 2015, art. 20, JO du 18 ; c. trav. art. L. 1142-2-1).

Les entreprises doivent sans tarder procéder à cette modification.

Aussi, le règlement intérieur ne peut être modifié qu'après avis du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel. Il doit être transmis à l'inspecteur du travail et fait l'objet de formalités de dépôt au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes et de publicité dans l'entreprise (c. trav. art. L. 1321-4).

Loi 2016-1088 du 8 août 2016 (art. 2 et 4), JO du 9