



**LA LOI DU 8 AOUT RELATIVE AU TRAVAIL, A LA MODERNISATION
DU DIALOGUE SOCIAL ET A LA SECURISATION
DES PARCOURS PROFESSIONNELS**
(1^{ère} partie)

Comme vous le savez, la Loi « Travail » a été publiée au Journal Officiel du 9 août dernier.

Ce texte comporte de très nombreuses dispositions.

Aujourd'hui, nous vous présentons les principales mesures qui sont entrées en vigueur le 10 août 2016 (sauf exceptions).

Notre apport :

Vous transmettre des informations et précisions complémentaires sur les thématiques qui vous intéressent. Pour cela, il vous suffit de nous envoyer un mail de demande d'informations.

1) Refonte du Code du travail

La Loi Travail débute une refonte du Code du travail qui a pour objectif de structurer les thématiques abordées en trois socles :

- **des dispositions d'ordre public**, c'est-à-dire celles auxquelles il ne serait pas possible de déroger ;
- **des dispositions relevant du champ de la négociation collective**, c'est-à-dire celles qui peuvent être négociées par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche ;
- **des dispositions supplétives**, c'est-à-dire les dispositions applicables à défaut de négociation.

Cette réécriture est d'ores et déjà appliquée aux dispositions relatives à la durée du travail et aux congés par exemple.

Une commission d'experts et de praticiens est mise en place pour poursuivre cette démarche et proposer une refonte de la partie législative du Code du travail. Cette réforme devrait donc se poursuivre.

Notre apport :

Etudier avec vous la possibilité de négocier des accords « dérogatoires » sur les thématiques concernées.

2) Durée du travail

Comme indiqué ci-dessus, la partie relative à la durée du travail est réécrite en trois socles pour chaque thématique à savoir :

- la notion de travail effectif (définition, temps de repas, de pause, d'habillage/déshabillage et de déplacements) ;
- les astreintes ;
- les équivalences ;
- les durées maximales de travail (durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, pause) ;
- la durée légale et les heures supplémentaires ;
- l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, les horaires individualisés et la récupération des heures perdues ;
- les conventions de forfait ;
- le travail de nuit ;
- le travail à temps partiel ;
- le travail intermittent ;
- le repos ;
- le compte épargne temps.

La modification essentielle concerne donc l'architecture de ces dispositions puisque plusieurs domaines vont pouvoir faire l'objet d'une négociation collective.

Sur le fond, les principes que vous connaissez ne sont pas réellement modifiés mais il y a quelques adaptations comme par exemple :

- Dans le cadre des forfaits annuels en jours, la possibilité de renoncer à une partie des jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire doit être prévue par un avenant au contrat de travail qui n'est valable que pour l'année en cours et ne peut donc pas se reconduire tacitement.
- Possibilité pour les salariés de demander à bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de leur vie personnelle (et non plus juste familiale).
- Le bilan du travail à temps partiel est réalisé dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale.
- Le délai de 7 jours pour informer le salarié à temps partiel de la modification de la répartition de sa durée du travail doit s'entendre en jours ouvrés.
- Une nouvelle définition de l'astreinte : « (...) *une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise* ». Le salarié n'est donc pas forcément à son domicile.
- De nouvelles durées possibles en cas d'aménagement de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine.
- La sécurisation des accords sur la modulation du temps de travail ne comportant pas de programme indicatif de la durée du travail.
- S'agissant des « dimanches du maire » dont la liste est arrêtée avant le 31 décembre, pour l'année suivante, il convient de noter qu'il est dorénavant précisé que cette liste pourra être modifiée dans les mêmes formes en cours d'année, au moins deux mois avant le premier dimanche concerné par cette modification.

Sur les forfaits annuels, il convient de noter que les accords collectifs doivent dorénavant comporter des clauses supplémentaires.

Cependant, les accords en cours qui ne respectent pas ces nouvelles dispositions sont sécurisés. En revanche, pour les forfaits annuels en jours, il convient néanmoins de veiller au respect des dispositions suivantes :

- L'employeur doit établir un document de contrôle 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 ;
- L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
- L'employeur organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge 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 ;
- L'employeur définit les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et les communique par tout moyen aux salariés concernés. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, ces modalités sont conformes à la charte devant être établie.

A noter également que, pour ces salariés, le décompte des heures de délégation sera adapté puisque, sauf accord collectif contraire, 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 correspondant 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 devront être définies par un décret en Conseil d'Etat.

Notre apport :

Vérifier vos pratiques.

Etudier la possibilité d'une négociation collective sur certaines de ces thématiques.

Vous transmettre des tableaux « avant/après » sur les thématiques qui vous intéressent.

Actualiser les différents articles en lien avec la durée du travail dans vos documents.

Vous assister dans la mise en place du « droit à la déconnexion ».

3) Congés et jours fériés

Comme pour la durée du travail, les dispositions relatives aux jours fériés, à la journée de solidarité, aux congés payés, aux congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle etc... sont réécrits autour des trois socles.

En conséquence, certaines dispositions vont également pouvoir faire l'objet de négociation, notamment en entreprise, pour déroger aux règles que vous connaissez.

S'agissant des quelques adaptations ayant eu lieu, il convient notamment de mentionner :

- La possibilité – sous conditions – pour les travailleurs saisonniers de bénéficier de la rémunération des jours fériés chômés.
- Les dispositions prévoyant la possibilité de jours de congés payés supplémentaires pour les femmes salariées ayant des enfants à charge sont étendues aux hommes (nouvel article L.3141-8).
- La possibilité de majorer la durée des congés payés en raison du handicap.

- La possibilité de bénéficier de congés payés dès l'embauche.
- La consultation du Comité d'entreprise (ou, à défaut celle des délégués du personnel) sur l'ordre des départs en congés payés.
- Pour la détermination de l'ordre des départs, prise en compte également de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie. La prise en compte de la composition du foyer s'étend également aux hypothèses permettant de déroger à la limite de 24 jours ouvrables pour la prise de congés en une seule fois.
- L'accord des salariés pour le fractionnement des congés en cas de fermeture de l'entreprise n'est pas nécessaire (d'une manière générale le fractionnement est facilité en cas de fermeture).
- L'allongement de la durée minimale de certains congés pour événements familiaux (5 jours en cas de décès d'un enfant, 3 jours en cas de décès du conjoint, du partenaire de PACS, du concubin, du père, de la mère, de l'un des beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur) et la création d'un congé de 2 jours en cas d'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.
- Des modifications dans le cadre du congé de proche aidant et dans les possibilités de refus ou de report des congés sabbatiques, pour création d'entreprise et de solidarité internationale.

Notre apport :

Etudier la possibilité d'une négociation collective sur certaines de ces thématiques.

Vous transmettre des tableaux « avant/après » sur les thématiques qui vous intéressent.

4) Conventions et accords collectifs

Si vous êtes concernés ou potentiellement concernés, nous pouvons vous transmettre une fiche spécifique reprenant les principales modifications apportées notamment en matière de négociation collective et plus particulièrement sur :

- Les accords sur les périodicités des négociations, leurs modalités, leur calendrier.
- Le principe de la durée de 5 ans des accords conclus.
- L'intégration obligatoire de préambules, de clauses de suivi et de rendez-vous dans les accords.
- L'assouplissement des modalités de révisions des accords.
- La modification des règles en cas de mise en cause d'un accord (délai de négociation d'un accord de substitution, possibilité d'accord de « transition », fin des avantages individuels acquis – sauf rémunération...).
- L'intégration des accords collectifs d'entreprise dans le rapport sur la responsabilité sociale (article L.225-102-1 du Code du commerce).
- La modification de certaines dispositions relatives à la négociation avec des salariés mandatés ou des élus non mandatés, aux accords de groupes et aux accords interentreprises, à l'articulation entre les accords collectifs conclus à différents niveaux.

Notre apport :

Vous transmettre des informations sur les « procédures » à respecter pour négocier un accord en fonction de votre interlocuteur.

5) Délégués syndicaux

La durée des heures de délégation des délégués syndicaux est dorénavant au moins égale à :

- 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Ce temps peut toujours être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Les crédits d'heures des délégués syndicaux centraux et des sections syndicales sont également augmentés.

Notre apport :

Vérifier vos pratiques.

Vous accompagner dans les négociations obligatoires.

6) Comité d'entreprise

Le CE a la possibilité de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des DP et des délégués syndicaux.

Les règles relatives aux délais du CE pour rendre ses avis sont étendues aux consultations prévues aux articles L.3121-28 à -39 du Code du travail (contingent annuel d'heures supplémentaires, repos compensateur de remplacement...).

Des dispositions spécifiques sont prévues pour les comités d'établissement et les comités centraux d'entreprises.

Notre apport :

Vérifier vos pratiques.

Vous accompagner dans la négociation des délais d'avis.

Vous transmettre un rappel des informations/consultations obligatoires du CE.

7) CHSCT

Les missions du CHSCT sont complétées par la mission suivante :

« 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 dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle ».

L'intégration des informations dans la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) à laquelle le CHSCT a accès vaut communication.

A noter également des modifications sur l'instance de coordination et le recours à l'expertise.

Notre apport :

Vérifier vos pratiques.

Vous transmettre un rappel des informations/consultations obligatoires.

8) Autres représentants du personnel et dispositions diverses

Le contenu de la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) est enrichi.

Il est dorénavant possible pour la DUP de recourir à la visioconférence.

La reconnaissance d'établissements distincts pour la mise en place de l'instance regroupée peut se faire par accord majoritaire.

Le contentieux des élections professionnelles est unifié.

Notre apport :

Vous accompagner dans la mise en place de la BDES.

9) Protection de certains salariés

La protection de la salariée en maternité est renforcée :

*« Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les **dix** semaines suivant l'expiration de ces périodes. (...) »*

L'allongement de la durée de la protection bénéficie également au père :

*« Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les **dix** semaines suivant la naissance de son enfant. (...) »*

Vous devez donc intégrer ces salariés dans les salariés dits « protégés ».

10) Lutte contre les discriminations, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes – Neutralité

Le régime de la preuve en matière de harcèlement est assoupli.

En plus de l'intégration des « agissements sexistes » dans son obligation générale de prévention, l'employeur doit rappeler les interdictions en la matière dans le règlement intérieur.

Le nouvel article L.1321-2-1 précise que le règlement intérieur peut contenir des dispositions relatives à la neutralité. Pour autant, les éventuelles restrictions à la manifestation des convictions par les salariés doivent être justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et être proportionnées au but recherché.

Notre apport :

Vous assister dans la mise en place de mesures liées à ces thématiques.
Actualiser votre règlement intérieur.

11) Dispositions diverses

Nous vous alertons également sur l'existence de modifications dans les domaines suivants :

- Formation professionnelle (définition des actions de formation, VAE, financement du contrat de professionnalisation);
- Apprentissage (taxe d'apprentissage...);
- Transfert conventionnel (différences de traitement en résultant).

A noter enfin l'existence de dispositions relatives aux travailleurs handicapés, aux groupements d'employeurs, au portage salarial, au travail saisonnier, au détachement (notamment des mesures pour la lutte contre le détachement illégal), aux obligations en cas de risques d'exposition à l'amiante.