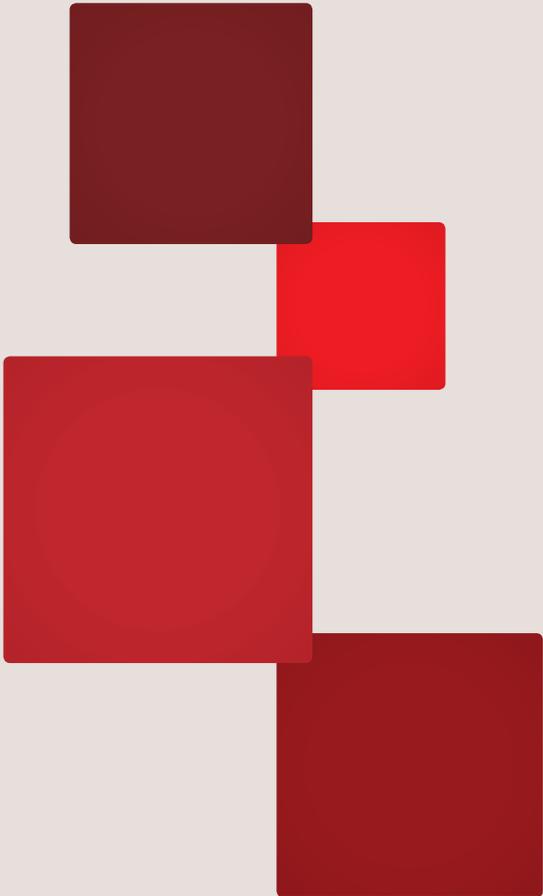


N°46



**Loi Travail,
la négociation
collective et la
représentation
du personnel (1/2)**

LOI TRAVAIL : LA FGTA-FO N'ABANDONNERA PAS LES SALARIÉS

Après la Loi Rebsamen et la loi Macron, voilà la loi El Khomri dite loi Travail dont nous vous présentons, dans ce premier numéro spécial de votre revue d'information juridique, le premier volet des mesures.

Un point commun entre toutes les dispositions de cette loi : détricoter les acquis sociaux du monde du travail sous le grossier prétexte de lutter contre le chômage. Toujours la même orthodoxie libérale selon laquelle il faut dépouiller un à un les acquis sociaux conquis par plus d'un siècle de luttes sociales pour permettre aux entreprises de consolider leurs profits.

L'échec des milliards distribués sans contreparties au patronat avec le pacte de solidarité aurait pourtant pu servir de leçon : la démocratie sociale a besoin d'un équilibre entre le capital et le travail. Or, une fois de plus, l'arbitrage dans cette nouvelle loi se fait encore au seul profit des entreprises.

Au menu de cette loi, le catalogue des revendications habituelles du Medef : l'inversion de la hiérarchie des normes au profit des accords d'entreprises et le dumping social qui leur est lié afin de fragiliser la négociation sociale, la réécriture programmée du code du travail autour d'une socle minimum de mesures d'ordre public qui réduiront nos acquis sociaux à un squelette législatif, la possibilité pour les entreprises et les syndicats qui l'accompagneront dans ce triste projet de réviser et de dénoncer toujours plus facilement les accords collectifs, le rôle des branches professionnelles réduit à un rôle de faire-valoir...

La FGTA-FO est pourtant fier d'avoir, comme des centaines de milliers de salariés, manifesté à plusieurs reprises cette année contre cette loi de régression sociale dont les dispositions portent atteinte aux droits des salariés : moindre rémunération des heures supplémentaires, facilitation des licenciements, affaiblissement du rôle défensif de la médecine du travail...

On peut encore redouter, si l'on en croit les divers programmes politiques qui s'annoncent en vue de l'élection présidentielle, que la brèche ouverte risque fort de devenir béante si l'on ne réagit pas, et ce d'autant plus qu'au moins 120 décrets d'application doivent encore sortir.

Pour FO, c'est donc sur le terrain juridique que la bataille va également se poursuivre avec des possibilités de contestation juridique sur le fond.

La loi pourrait aussi donner lieu par exemple à des recours européens. Ou, comme le rappelle fort justement le Conseil constitutionnel, la loi peut encore faire l'objet de questions prioritaires de constitutionnalité (QPC).

C'est avec cet outil républicain que représente le droit, mais aussi en restant sur notre rôle syndical, avec nos principes de liberté et d'indépendance, et en accentuant notre développement, que nous rendrons le mieux service aux salariés et répondrons à leurs attentes.

Tel est l'engagement de la FGTA-FO.

*Dejan Terglav,
Secrétaire général de la FGTA-FO*

Table des matières

Introduction : La hiérarchie des normes.....P.3

1. Une commission d'experts en charge de la refondation
2. Refondation code du travail

1ère partie : La négociation collective.....P.6

1. L'accord majoritaire

2. Un accord pour 5 ans

3. La révision des conventions et accords collectifs

- a) Niveaux interprofessionnel, de branche et des entreprises pourvues de délégués syndicaux
- b) Accord d'entreprise ou d'établissement
- c) Accord interprofessionnel, convention ou accord de branche
- d) Entreprises sans délégué syndical

4. La dénonciation

- a) En cas de dénonciation, la négociation de l'accord de substitution peut être anticipée
- b) En cas de transfert d'entreprise, les conditions de négociation d'un nouvel accord sont aménagées
- c) A défaut d'accord de substitution, seule la rémunération est maintenue

5. Salariés mandatés

6. Les accords de groupe et interentreprises

- a) Les accords de groupe
- b) Les accords interentreprises

7. Articulation entre les accords conclus à différents niveaux

8. Rôle des branches

2ème partie : La représentation du personnel....P.14

1. L'exercice du droit syndical

- a) Les crédits d'heure des représentants syndicaux
- b) L'utilisation par les syndicats des outils numériques facilitée
- c) La mise à disposition de locaux syndicaux par les collectivités territoriales est légalisée
- d) Les règles de financement du dialogue social
- e) La couverture sociale des représentants syndicaux

2. Les modifications du comité d'entreprise

- a) Le calcul du seuil de 300 salariés est uniformisé
- b) La base de données fait l'objet de quelques précisions
- c) Les consultations sur les heures supplémentaires sont encadrées par des délais préfix
- d) Le comité d'entreprise peut financer la formation des DP et des DS

3. CCE et Comités d'établissement

- a) Attributions du CCE et des comités d'établissement
- b) Fonctionnement du comité d'établissement et du CCE

4. Fonctionnement du CHSCT

- a) Les missions du CHSCT sont enrichies (articles 6 et 32 de la loi Travail)
- b) Expertises demandées par le CHSCT
- c) Autres nouveautés

5. La DUP pourra recourir à la visioconférence

6. Élections professionnelles

- a) Contentieux de la reconnaissance d'un établissement distinct : compétence du juge judiciaire
- b) Le vote électronique peut être mis en place par l'employeur

7. Décompte heures de délégation forfait jour

Annexes.....P.23

- a) Mesures réglementaires prises par le Gouvernement
- b) Mesures réglementaires prévues par la loi et non encore prises par le Gouvernement
- c) Mesures non réglementaires (rapports, ordonnances et lois)

Chiffres repères.....P.37

Introduction

La hiérarchie des normes

Un certain nombre de règles de droits encadre les rapports entre l'employeur et le salarié. Il s'agit notamment :

La hiérarchie des normes juridiques en droit du travail	
Constitution et conventions internationales	Il s'agit des droits garantis par la constitution et par certaines conventions internationales : par exemple le droit de grève
Code du travail : lois, décrets arrêtés	Ils sont codifiés sous les articles du code du travail
Accord interprofessionnel Conventions collectives Accord de branches	Il s'agit de conventions négociées et signées avec les représentants des salariés (partenaires sociaux ou représentants du personnel) Ces accords et conventions collectives peuvent avoir un champ d'application national, régional ou départemental. L'opposabilité de ces textes aux employeurs dépendra de la signature par des syndicats auxquels ils sont adhérents, de l'existence d'arrêtés d'extension et/ou d'arrêtés d'élargissement
Accord de groupe	Accords ayant comme champ d'application le cadre l'entreprise ou le groupe d'entreprise
Accord d'entreprise	
Accord avec délégués du personnel ou avec le comité d'entreprise (par exemple l'accord d'intéressement)	
Règlement intérieur et note de services,...	Normes mises en place par l'employeur qui s'imposent aux salariés dès lors qu'elles ont été régulièrement établies et ont fait l'objet de publicité (information des délégués du personnel, information de l'inspection du travail et dépôt au greffe du conseil de prud'hommes)
Décisions unilatérales de l'employeur, accords atypiques, usage	Normes établies par l'employeur lui-même mais qui ne lient que lui. Ce sont des règles qu'il peut dénoncer en respectant un certain préavis
Contrat de travail	

Dans la mesure où les règles applicables aux rapports entre employeur et salarié sont nombreuses, il arrive qu'elles soient en contradiction les unes avec elles.

Aussi, il existe deux grands principes en droit du travail : Il s'agit :

- de la hiérarchie des normes : la règle de niveau supérieur prime sur la règle de niveau inférieur
- du principe de faveur : en cas de conflit entre deux règles de même niveau ou de niveaux différents, la norme qui prime est celle qui la plus favorable au salarié.

Ainsi en cas de contradiction entre le code du travail, les

dispositions conventionnelles et celles du contrat de travail, c'est la norme la plus favorable au salarié s'impose.

L'article 8 de la loi Travail inverse substantiellement la hiérarchie des normes en établissant la prééminence de l'accord d'entreprise ou d'établissement par rapport à l'accord de branche. La loi étant entrée en vigueur, il est important de bien comprendre la nouvelle articulation des normes en matière de temps de travail.

A titre d'exemple, le tableau ci-dessous récapitule les dispositions désormais ouvertes à la négociation dans le domaine de la durée du travail :

Les thèmes ouverts à la négociation	Ce qui peut être négocié par accord d'entreprise ou de branche	Dispositions légales applicables en l'absence de négociation
Taux de majoration des HS	Taux minimal : 10 %	25 % les 8 premières heures 50 % pour les autres
Contingent annuel d'heures supplémentaires	Fixation libre	220 heures par an et par salarié

Durée maximale quotidienne	Maximum 12 heures - si accroissement d'activité - si motifs liés à l'organisation de l'entreprise	Maximum 10 heures, sauf : - dérogation par l'Inspecteur du travail - urgence
Durée maximale hebdomadaire		
Durée maximale hebdomadaire	48 heures sur une semaine isolée et sans dépasser 46 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives	48 heures et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives sauf dérogations administratives
Repos quotidien	Dérogation possible pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées	11 heures sauf urgence ou situation de surcroît d'activité définies par décret
Aménagement du temps de travail supérieur à la semaine	Mise en place d'un aménagement du temps de travail sur 3 ans maximum si un accord de branche le prévoit	Possibilité par décision de l'employeur : - Aménagement sur 9 semaines pour les entreprises < 50 salariés - Aménagement sur 4 semaines pour les entreprises > 50 salariés

Si le droit du travail s'est construit pour palier à la situation de faiblesse du salarié face à son employeur, la loi Travail s'est donnée pour objectif de favoriser la compétitivité des entreprises. Elle acte donc un changement de cap longuement annoncé et débattu.

La première pierre de ce nouvel édifice social est posée par l'article 8, consacré à la durée du travail et rédigé selon la future architecture du code du travail. Chaque thème est ainsi articulé en 3 parties :

- une 1ère partie consacrée aux dispositions d'Ordre public ;
- une 2ème partie fixant le Champ de la négociation collective ;
- une 3ème partie intitulée Dispositions supplétives établissant les décisions que peut prendre l'employeur en l'absence d'accord collectif.

Cet article préfigure donc la nouvelle rédaction du code du travail dans sa partie législative. En effet, une commission d'experts et de praticiens des relations sociales doit proposer au Gouvernement une refondation de la partie législative du code du travail dans un délai de 2 ans suivant la publication de la loi. Cette refondation du droit du travail attribuera une place centrale à la négociation collective.

1. Refondation du code du travail

La réécriture du code du travail est au cœur de la loi Travail.

Chaque partie du code du travail doit être réécrite selon une structure en 3 parties :

- dispositions impératives d'ordre public, auxquelles il n'est pas possible de déroger : les dispositions d'ordre public sont issues de grands principes auxquels il est impossible de déroger par accord collectif. Elles fixent les garanties minimales accordées aux salariés. Exemple : en matière de durée du travail, la définition du travail effectif et les durées maximales de travail constituent des règles d'ordre public.

- dispositions relevant du champ de la négociation collective : une place centrale doit être attribuée à la négociation collective lors de la refondation du code du travail.

Pour les matières qu'elle traite, la loi donne la priorité aux accords d'entreprise par rapport aux conventions et accords de branche. Par exemple, pour la majoration de salaire des heures supplémentaires, ce n'est qu'à défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement qu'un accord de branche peut régler la question. Le même type d'articulation est prévu pour les congés payés et les congés spécifiques ;

- dispositions supplétives qui s'appliquent à défaut d'accord collectif : en l'absence d'accord, les dispositions législatives reprennent la main sous la forme de mesures supplétives. La loi Travail prévoit que ces dispositions doivent reprendre les règles de droit positif, sauf à des fins de simplification (Exemple : les congés spécifiques).

Attention : cette nouvelle structure est d'ores et déjà mise en œuvre par la loi Travail en matière :

- de durée du travail,
- de congés payés,
- de congés spécifiques

2. Une commission d'experts en charge de la refondation

La loi institue une commission d'experts et de praticiens des relations sociales afin de proposer au Gouvernement une refondation de la partie législative du code du travail.

Cette commission doit remettre ses travaux dans un délai de 2 ans à compter de la promulgation de la loi.

Les organisations syndicales et patronales seront associées aux travaux de la commission, à travers des auditions.

La commission devra également s'appuyer sur les travaux du Haut conseil du dialogue social, du code du travail et faire état des points d'accords et de désaccords entre les partenaires sociaux sur les évolutions envisagées.

Les travaux de la commission n'auront aucune portée législative. Il s'agira de faire des propositions au Gouvernement, à qui il reviendra de tenir compte ou non des conclusions des experts.

La Commission	composée d'un nombre égal de femmes et d'hommes	
	associe à ses travaux à travers des auditions	les organisations professionnelles d'employeurs aux niveaux interprofessionnel et multiprofessionnel
	du Haut Conseil du dialogue social	les organisations syndicales de salariés représentatives aux niveaux national et interprofessionnel
	pourra entendre toute autre institution, association ou organisation de la société civile	

1^{ère} partie :

La négociation collective

1. L'accord majoritaire

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.

La loi instaure de nouvelles règles de validité des accords collectifs d'entreprise et d'établissement.

La loi prévoit :

- de généraliser d'ici au 1er septembre 2019 le principe de l'accord majoritaire au niveau de l'entreprise et de l'établissement,
- en introduisant toutefois la possibilité de consulter directement les salariés, lorsque les syndicats représentatifs n'ont pas réussi à s'entendre pour se prononcer majoritairement en faveur d'un projet d'accord.

La consultation des salariés se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires. Elle peut être organisée par voie électronique.

Y participent les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs aux élections des délégués du personnel. Un décret définit les conditions de la consultation des salariés (article L 2232-12 modifié, al. 4, 5 et 8).

Les principes généraux du droit électoral, progressivement précisés par la Cour de cassation, sont notamment les suivants :

- respect d'une stricte égalité entre les électeurs,
- secret et sincérité du scrutin.

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

Le fait de réserver la conclusion du protocole aux organisations signataires de l'accord vise à éviter de nouvelles situations de blocage, la définition du contenu du protocole n'ayant pas vocation à rouvrir la négociation sur cet accord.

Les principales modifications apportées par la loi aux conditions de validité des accords d'entreprise ou d'établissement sont présentés dans le tableau ci-dessous :

Avant	Après
Aujourd'hui, pour qu'un accord d'entreprise ou d'établissement soit valide, 2 conditions cumulatives doivent être réunies	Il ne doit pas être frappé d'opposition, dans les 8 jours suivant sa notification, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants
Il doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DS, quel que soit le nombre de votants	Une procédure principale : Signature par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1er tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants
Il ne doit pas être frappé d'opposition, dans les 8 jours suivant sa notification , par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants	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 1er 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.

Le nouveau dispositif entrera en vigueur de manière progressive. Les conditions de validité des accords d'entreprise et d'établissement entrent en vigueur :

- dès la publication de la loi, aux nouveaux accords de préservation ou de développement de l'emploi. 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) ;

- 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 (article 21, IX-A de la loi Travail)

2. Un accord pour 5 ans

En principe, les conventions et accords ont une durée déterminée de 5 ans.

Article L 2222-4 modifié

La convention ou l'accord est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

A défaut de stipulation de la convention ou de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à 5 ans.

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

Il en résulte que les conventions et accords collectifs

peuvent :

- soit ne comporter aucune clause relative à leur durée. Ils sont alors, en vertu des nouvelles dispositions, considérés comme conclus pour une durée de 5 ans, à l'issue de laquelle ils cessent de produire effet ;

- soit prévoir qu'ils sont conclus pour une durée indéterminée. Les partenaires sociaux sont cependant incités à négocier régulièrement, y compris en présence de conventions et accords à durée indéterminée, par le biais des clauses de rendez-vous ;

- soit prévoir qu'ils sont conclus pour une durée déterminée plus courte ou, au contraire, plus longue que les 5 ans prévus par la loi, à l'issue de laquelle ils cessent de produire effet.

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

Ces dispositions posent un principe inverse de celui qui prévalait jusqu'à présent. En effet, en principe, les conventions et accords collectifs étaient conclus pour une durée indéterminée. Seuls les conventions et accords comportant une clause expresse en ce sens pouvaient avoir une durée déterminée.

De plus, celle-ci ne devait pas dépasser 5 ans et, sauf stipulations contraires, arrivé à expiration, le texte continuait à produire ses effets comme une convention ou un accord à durée indéterminée (article L 2222-4 ancien). A cet égard, l'étude d'impact du projet de loi souligne que, face à des stipulations mal rédigées ou ambiguës, la jurisprudence de la Cour de cassation faisait prévaloir le principe de la durée indéterminée des accords.

Entrée en vigueur

Cette mesure s'applique aux accords conclus après la publication de la loi (article 16, IV) de la loi.

Remarques :

- Les accords conclus antérieurement et ne mentionnant pas leur durée restent applicables jusqu'à leur dénoncia-

tion ou remise en cause ;

- Il en va de même pour les accords conclus antérieurement pour une durée déterminée de 5 ans au plus, qui à leur expiration (même si celle-ci est postérieure à la loi), continueront de produire effet comme un accord à durée indéterminée.

3. La révision des conventions et accords collectifs

La loi Travail refond la procédure de révision des conventions et accords collectifs afin de l'adapter aux évolutions des règles de représentativité syndicale et au développement de la négociation collective dans les entreprises sans délégué syndical.

La loi refond la procédure de révision des conventions et accords collectif :

- aux niveaux interprofessionnel, de la branche et dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux
- dans les entreprises sans délégués syndicaux.

	Avant	Après
Accord d'entreprise ou d'établissement	<p>Accord conclu avec un délégué syndical Révision par les syndicats de salariés représentatifs signataires ou y ayant adhéré ultérieurement.</p> <p>Accord conclu avec un élu, mandaté ou non par un syndicat, ou avec un salarié non élu mandaté Modalités de révision à définir par un décret en Conseil d'État, à paraître.</p>	<p>Entreprise pourvue de délégués syndicaux - jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu, par les syndicats représentatifs dans le champ d'application de l'accord ou de la convention et signataires ou adhérents ; - à l'issue de cette période par les syndicats représentatifs dans le champ d'application de l'accord.</p> <p>Entreprise sans délégué syndical Révision possible par : - des élus mandatés par des syndicats ; - à défaut, des élus non mandatés ; - à défaut, des salariés non élus mandatés.</p>
Accord interprofessionnel, convention ou accord de branche	Révision par les syndicats de salariés représentatifs signataires ou y ayant adhéré ultérieurement	<p>Révision possible :</p> <p>- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu, par les syndicats représentatifs dans le champ d'application de l'accord ou de la convention et signataires ou adhérents ; - à l'issue de cette période, par les syndicats représentatifs dans le champ d'application de l'accord.</p>

a) Niveaux interprofessionnel, de branche et des entreprises pourvues de délégués syndicaux

Jusqu'à la loi Travail, aux termes de l'article L 2261-7 du code du travail, les conventions ou les accords collectifs ne pouvaient être révisés que par les organisations syndicales de salariés représentatives signataires ou par celles y ayant adhéré ultérieurement.

Ces dispositions, anciennes, n'ont pas été adaptées aux évolutions des règles de la représentativité syndicale engagées par les lois 2008-789 du 20 août 2008 et 2014-288 du 5 mars 2014, qui ont accordé un rôle majeur à l'audience des syndicats. Il en est résulté des situations de blocage rendant l'exercice de la révision très difficile.

Ainsi, par exemple, dans l'état actuel des textes, un syndicat signataire peut s'opposer à l'engagement d'une procédure de révision même si, faute d'avoir franchi le seuil de 10 % des suffrages aux dernières élections, il n'est plus représentatif. De même, l'ensemble des syndicats signataires peut ne plus franchir le seuil de 30 % actuellement requis pour pouvoir signer un accord de révision. Dans ces cas de figure, toute révision d'un accord collectif devient impossible, sauf si des syndicats non signataires, mais représentatifs, y adhèrent.

Pour remédier à cette situation, l'article 17, 1° de la loi Travail prévoit 2 procédures de révision, selon que le cycle électoral est encore en cours ou achevé, cette distinction étant déclinée aux niveaux :

- de l'entreprise ou de l'établissement, d'une part,
- interprofessionnel ou de la branche, d'autre part.

b) Accord d'entreprise ou d'établissement

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel elle ou il a été conclu, la procédure de révision d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut être engagée que par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans son champ d'application et signataires ou adhérents de ce texte.

A l'issue de cette période, la procédure peut être engagée par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans le champ d'application de la convention ou de l'accord (article L 2261-7-1, I nouveau).

Autrement dit, après chaque nouvelle élection professionnelle, la procédure de révision est ouverte à tous les syndicats représentatifs, même à ceux n'ayant pas signé le texte conventionnel ou adhéré à celui-ci. Cette disposition vise à tenir compte du fait que les syndicats signataires du texte conventionnel peuvent ne plus être représentatifs et que d'autres, qui ne l'étaient pas, le sont devenus.

Les avenants de révision des conventions ou des accords d'entreprise ou d'établissement sont négociés et conclus dans les mêmes conditions que ces conventions et accords (article L 2261-7-1, II nouveau).

Les nouvelles conditions de validité des accords d'entreprise et d'établissement (signature par des syndicats majoritaires, à défaut validation par une majorité de salariés) s'appliqueront donc progressivement à la révision de ces accords.

c) Accord interprofessionnel, convention ou accord de branche

Sont habilités à engager la procédure de révision d'un accord interprofessionnel, d'une convention ou d'un accord de branche jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

- un ou plusieurs syndicats de salariés représentatifs dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérents ;
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes.

A l'issue de ce cycle, sont habilités à engager la procédure :

- un ou plusieurs syndicats de salariés représentatifs dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche (article L 2261-7, I modifié).

En d'autres termes, lorsqu'une nouvelle mesure de représentativité a eu lieu, la procédure de révision est ouverte à tous les syndicats représentatifs, sans condition de signature du texte conventionnel ou d'adhésion à celui-ci. Comme pour les accords et conventions d'entreprise et d'établissement, cette disposition vise à tenir compte du fait que les syndicats signataires du texte conventionnel ne sont plus nécessairement représentatifs et que d'autres, qui ne l'étaient pas, le sont devenus.

Notons que, si la convention ou l'accord est étendu, les organisations professionnelles d'employeurs doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord (article L 2261-7, I modifié).

Les avenants de révision des accords interprofessionnels, des conventions ou des accords de branche sont négociés et conclus selon les règles applicables à la négociation de ces accords ou conventions (articles L 2232-1 s. pour les accords interprofessionnels et L 2232-5 s. pour les conventions et les accords de branche) (article L 2261-7, II modifié).

Lorsqu'un avenant a vocation à être étendu, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans son champ d'application (article L 2261-7, II modifié).

d) Entreprises sans délégué syndical

L'article 17, 2° à 4° de la loi prévoit que, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, pourront réviser les conventions ou accords collectifs d'entreprise :

- les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou à l'instance regroupée ou, à défaut, les délégués du personnel, mandatés par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par un ou plusieurs syndicats représentatifs au niveau national et interprofessionnel (article L 2232-21 modifié) ;
- en l'absence d'élu mandaté, les mêmes élus, mais non mandatés (article L 2232-22 modifié) ;
- si aucun élu n'a manifesté son souhait de négocier, un ou plusieurs salariés non élus mandatés par un ou plusieurs syndicats visés ci-dessus (article L 2232-24 modifié).

L'article 17 de la loi met fin à un état d'incertitude juridique. En effet, en l'état actuel des textes, les élus, mandatés ou non, ou les salariés non élus mandatés ne sont autorisés qu'à signer les accords, pas à les réviser. L'article L 2232-29 du code du travail prévoit par ailleurs que les accords d'entreprise ou d'établissement conclus par eux peuvent être révisés selon les modalités définies par un décret en Conseil d'État, qui n'est pas paru à ce jour.

On relèvera que des élus, mandatés ou non, ou des salariés mandatés semblent pouvoir réviser les accords ou des conventions conclues par des délégués syndicaux, si ceux-ci sont absents de l'entreprise. Rien dans les textes ne l'interdit.

Entrée en vigueur

La loi ne prévoit rien sur le sujet

Cependant, sont subordonnées à la parution d'un décret permettant l'entrée en vigueur des dispositions de la loi Rebsamen du 17 août 2015 :

- L'entrée en vigueur des dispositions relatives à la négociation et à la révision des conventions et accords dans les entreprises sans délégué syndical.
- Les nouvelles règles de révision des accords interprofessionnels ou des conventions ou accords de branche ou conclus dans des entreprises pourvues de délégués syndicaux.

4. La dénonciation

a) En cas de dénonciation, la négociation de l'accord de substitution peut être anticipée

Désormais, en cas de dénonciation d'une convention ou d'un accord collectif par la totalité des signataires employeurs ou salariés ou par des syndicats majoritaires, il est possible de négocier un accord de substitution dès le début du préavis de dénonciation

La durée du préavis de dénonciation est fixée à 3 mois à défaut d'autre stipulation dans l'accord. Comme antérieurement, la négociation est engagée à la demande d'une des parties intéressées.

La négociation peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Ces dispositions entrent en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel

b) En cas de transfert d'entreprise, les conditions de négociation d'un nouvel accord sont aménagées

Actuellement, si une convention ou un accord collectif est mis en cause, en raison d'une modification de la situation juridique ou d'un changement d'activité de l'employeur, une négociation doit s'engager dans les 3 mois suivant la demande d'une des parties intéressées :

- soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables
- soit pour l'élaboration de nouvelles stipulations

Depuis la parution de la loi, il est désormais permis d'anticiper la négociation lorsque la mise en cause résulte d'une modification de la situation juridique de l'employeur, et de conclure :

- un accord de transition d'une durée de 3 ans : soit un accord applicable aux seuls salariés transférés, permettant d'assurer la transition avec l'entreprise d'accueil.

Ce type d'accord a vocation à être conclu en cas de cession par une entreprise de tout ou partie de son activité à une autre entreprise.

- un accord de substitution d'une durée de 5 ans : soit un accord d'adaptation couvrant l'ensemble des salariés impactés par une opération de restructuration ou de réorganisation, par exemple une fusion d'entreprises, et révisant ou se substituant aux dispositions conventionnelles applicables dans les différentes entreprises concernées.

En l'absence de disposition particulière, ce dispositif entre en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

Cependant, les conditions de validité des accords sont définies par référence aux conditions de droit commun, qui sont modifiées par la loi.

Ces modifications entrant en vigueur progressivement, entre le 1er janvier 2017 et le 1er janvier 2019 :

- Jusqu'au 1er janvier 2017, il convient de se référer aux conditions de validité applicables avant la réforme.

On remarquera cependant que l'article L 2261-14-4 nouveau du code du travail mentionne la consultation des salariés, qui n'existe pas dans le régime actuel, ce qui fait planer un doute sur l'application du dispositif avant 2017

- À compter du 1er janvier 2017, et jusqu'au 1er janvier 2019, 2 régimes de validité des accords coexisteront :

- le nouveau régime, pour les seules dispositions relatives aux congés et à la durée du travail,
- le régime ancien, pour les autres dispositions.

Les accords de transition et de substitution pourraient être soumis à l'un ou l'autre régime ou aux 2, selon les thèmes abordés

c) A défaut d'accord de substitution, seule la rémunération est maintenue

En l'absence de convention ou d'accord de remplacement conclu dans un délai d'1 an à compter de l'expiration du préavis de dénonciation d'une convention ou d'un accord collectif, les salariés concernés ne conservent plus, comme c'était le cas jusqu'à présent, les avantages individuels acquis en application du texte dénoncé, mais seulement leur rémunération antérieure.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent également en cas de mise en cause de l'application d'une convention ou d'un accord dans une entreprise, si aucun accord de transition ou de substitution n'est trouvé.

La durée légale pouvant être insuffisante pour négocier un nouvel accord, une stipulation peut prévoir un délai de survie de la convention ou de l'accord dénoncé ou mis en cause supérieur à 1 an. Dans ce cas, ces dispositions s'appliquent à compter de l'expiration du délai prévu.

La loi définit la rémunération à maintenir. Ainsi, les salariés 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 pas inférieur à la rémunération versée lors des 12 derniers mois (articles L 2261-13 nouveau et L 2261-14 modifié).

Il convient donc de se placer à la date à laquelle la convention ou l'accord cesse de produire effet, et de tenir compte des versements effectués au cours des 12 mois précédents.

5. Salariés mandatés

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

- Avant la loi : 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.

- Après la loi : la loi étend ce champ de négociation.

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

Ainsi, tout salarié, élu ou non, mandaté par une organisation syndicale peut négocier sur l'ensemble des thèmes.

La possibilité de négociation reste donc limitée uniquement pour les salariés élus non mandatés.

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

- **Avant la loi** : 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.

- **Après la loi** : la validité des accords conclus par des élus non mandatés est subordonnée à leur conclusion par des élus titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

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.

6. Les accords de groupe et interentreprises

a) Les accords de groupe

Les règles de représentativité syndicale modifiées :

- **Avant la loi** : la représentativité des OS au niveau de tout ou partie du groupe est appréciée conformément aux règles définies pour l'appréciation de la représenta-

tivité syndicale au niveau de l'entreprise, par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés.

La représentativité au niveau du groupe devait donc être appréciée par addition des suffrages obtenus lors des dernières élections professionnelles de l'ensemble des entreprises du groupe sur un cycle électoral complet.

- **Après la loi** : il convient de distinguer selon que le périmètre des entreprises ou établissements compris dans le champ d'un accord de groupe est ou non le même que celui d'un ou de plusieurs accords conclus au cours du cycle électoral précédant l'engagement des négociations :

- dans le 1er cas (périmètre inchangé), la représentativité des OS est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans ces entreprises ou établissements soit pour le cycle en cours, lorsque des élections se sont tenues à la même date, soit lors des dernières élections intervenues au cours du cycle précédant le cycle en cours, lorsque les élections se sont tenues à des dates différentes ;
- dans le 2nd cas (absence de périmètre équivalent), la représentativité est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus lors des dernières élections organisées dans les entreprises ou établissements compris dans le périmètre où l'accord a vocation à s'appliquer.

Une place nouvelle est donnée aux accords de groupe. Ainsi :

- **Avant la loi** : il était possible aux organisations syndicales de salariés représentatives de désigner un ou plusieurs coordonnateurs syndicaux de groupe choisis parmi les délégués syndicaux du groupe et habilités à négocier et à signer la convention ou l'accord de groupe.

- **Après la loi** : cette faculté est réservée aux organisations syndicales de salariés représentatives à l'échelle de l'ensemble des entreprises comprises dans le périmètre de l'accord de groupe.

Cette nouvelle disposition a pour objet d'empêcher l'employeur de déterminer un périmètre à la carte selon la combinaison qui lui serait la plus favorable, au détriment de la représentation syndicale sur l'ensemble de l'entreprise

Toute négociation menée au niveau de l'entreprise peut être menée au niveau du groupe

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

Négociations obligatoires au niveau du groupe : les entreprises dispensées d'engager leurs propres négociations

Dorénavant, lorsqu'un accord de méthode conclu au niveau du groupe dispose qu'une ou plusieurs des négociations obligatoires d'entreprise prévues par le code du travail sont engagées au niveau du groupe, les obligations de négocier des entreprises appartenant à ce groupe sont présumées remplies sur les thèmes couverts par cet accord.

Les entreprises sont alors dispensées d'engager elles-mêmes les négociations sur ces thèmes.

Pour être valide, l'accord de groupe doit être majoritaire ou approuvé par les salariés

La validité des accords de groupe est désormais soumise, comme celle des accords collectifs d'entreprise, à la règle majoritaire, étant précisé que les pourcentages de 30 % et de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives 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.

Remarque : les accords de groupe sont soumis aux mêmes conditions de forme, de notification, de dépôt et de publicité que les autres accords collectifs

b) Les accords interentreprises

Il est possible de conclure des accords entre plusieurs entreprises. Ces accords ne doivent pas être confondus avec les accords de groupe puisqu'il s'agit ici de permettre la conclusion d'accords entre entreprises n'appartenant pas à un même groupe

Avant la loi, le code du travail n'envisageait la conclusion d'accords entre plusieurs entreprises que sous le prisme des accords conclus au sein d'une UES, qui plus est, de manière ponctuelle (notamment accords de participation et accords créant l'instance commune).

Avec la loi Travail, un accord peut ainsi 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.

De plus, la validité d'un accord interentreprises est appréciée comme celle des accords collectifs d'entreprise étant précisé que les pourcentages de 30 % et de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives 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.

A défaut de précision particulière, ces dispositions ont vocation à s'appliquer à compter du lendemain de la publication de la loi au Journal officiel. Les nouvelles règles de validité des accords de groupe et interentreprises (principe majoritaire) sont étendues de manière progressive.

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

7. Articulation entre les accords conclus à différents niveaux

L'accord de groupe peut déroger à l'accord de branche sans que celui-ci l'autorise.

Jusqu'à présent, un accord de groupe ne pouvait pas comporter de dispositions dérogatoires à celles applicables en vertu d'accords de branche ou professionnels dont relèvent les entreprises ou établissements appartenant à ce groupe, sauf disposition expresse de ces accords de branche ou professionnels.

Ces dispositions, inscrites à l'ancien article L 2232-35 du code du travail, sont supprimées. Il en résulte que l'accord de groupe peut déroger à l'accord de branche sans que celui-ci le prévoie expressément.

L'accord d'entreprise peut primer sur les accords d'établissement, même antérieurs.

Le nouvel article L 2253-6 prévoit qu'un accord conclu au niveau de l'entreprise peut prévoir expressément que ses dispositions se substituent à celles ayant le même objet des conventions et accords conclus antérieurement ou

postérieurement dans les établissements compris dans le périmètre de cet accord.

La loi précise ainsi, pour la première fois, l'articulation entre convention ou accords d'entreprise et convention ou accords d'établissement.

L'accord interentreprises peut se substituer aux accords d'entreprise ou d'établissement.

Le nouvel article L 2253-7 précise que lorsqu'un accord interentreprises le prévoit expressément, ses stipulations se substituent à celles ayant le même objet des conventions et accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans son périmètre

Cette disposition concerne, au premier chef, les accords d'UES pour lesquels la loi n'avait prévu aucune hiérarchie avec les accords d'entreprise ou d'établissement

8. Rôle des branches

	Avant	Après
	Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent pas comporter de clauses dérogeant à celles des conventions de branche (ou accords professionnels ou interprofessionnels) dans les domaines	La loi complète ce socle minimal de garanties en y ajoutant
1	des salaires minima	
2	des classifications	
3	de la protection sociale complémentaire	
4	de la mutualisation des fonds de la formation professionnelle	
5		L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
6		La prévention de la pénibilité

7. Articulation entre les accords conclus à différents niveaux

L'accord de groupe peut déroger à l'accord de branche sans que celui-ci l'autorise.

Jusqu'à présent, un accord de groupe ne pouvait pas comporter de dispositions dérogatoires à celles applicables en vertu d'accords de branche ou professionnels dont relèvent les entreprises ou établissements appartenant à ce groupe, sauf disposition expresse de ces accords de branche ou professionnels.

Ces dispositions, inscrites à l'ancien article L 2232-35 du code du travail, sont supprimées. Il en résulte que l'accord de groupe peut déroger à l'accord de branche sans que celui-ci le prévoie expressément.

L'accord d'entreprise peut primer sur les accords d'établissement, même antérieurs.

Le nouvel article L 2253-6 prévoit qu'un accord conclu au niveau de l'entreprise peut prévoir expressément que ses dispositions se substituent à celles ayant le même objet des conventions et accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les établissements compris dans le périmètre de cet accord.

La loi précise ainsi, pour la première fois, l'articulation entre convention ou accords d'entreprise et convention ou accords d'établissement.

L'accord interentreprises peut se substituer aux accords d'entreprise ou d'établissement.

Le nouvel article L 2253-7 précise que lorsqu'un accord interentreprises le prévoit expressément, ses stipulations se substituent à celles ayant le même objet des conventions et accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans son périmètre

La négociation de la branche doit définir les garanties s'appliquant aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application, notamment sur les thèmes constituant le socle social

La branche a également pour mission de définir l'ordre public conventionnel, c'est-à-dire les thèmes sur lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent pas être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche, en dehors des cas dans lesquels la loi prévoit la primauté des accords d'entreprise. La branche pourra ainsi, sous cette réserve, choisir les sujets sur lesquels l'accord d'entreprise ne pourra pas être moins favorable que l'accord de branche.

L'engagement des négociations doit intervenir dans chaque branche dans un délai de 2 ans à compter de la promulgation de la loi. En cas de carence des branches, le ministre du travail pourra procéder à la fusion de ladite branche avec une branche de rattachement.

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

Des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation sont instituées. Avant la loi Travail il était prévu que les conventions de branche et les accords professionnels instituent des commissions paritaires d'interprétation

Avec la nouvelle loi travail :

- ces commissions paritaires sont transformées en commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation ;
- leur mise en place est obligatoire dans chaque branche et leur rôle précisément défini par la loi ;
- la commission paritaire se réunit en vue des négociations de branche et professionnelles au moins 3 fois par an ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale ;
- la commission paritaire a également un rôle de représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle peut exercer les missions de l'observatoire de branche.

2^{ème} partie :

La représentation du personnel

1. L'exercice du droit syndical

Crédits d'heures, utilisation des outils numériques de l'entreprise pour diffuser l'information syndicale, mise à disposition de locaux, tels sont les objets des principales mesures de la loi Travail destinées à favoriser l'exercice du droit syndical non seulement dans l'entreprise mais aussi en dehors.

a) Les crédits d'heure des représentants syndicaux

Pour les délégués syndicaux (DS) le nombre d'heures de délégation passe de (article L 2143-13 modifié) :

- 10 à 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- 15 à 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;

- 20 à 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés ;

Le crédit d'heures alloué au délégué syndical central est quant à lui porté à 24 heures par mois, au lieu de 20 (article L 2143-15 modifié).

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 (article 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.

Le crédit d'heures mensuel des délégués syndicaux est porté à (article L 2143-13 modifié)		
	Avant	Après
dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés	10 heures	12 heures
dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés	15 heures	18 heures
dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés	20 heures	24 heures
Crédit d'heures alloué au délégué syndical central est quant à lui porté à l'article L 2143-15 modifié	20 heures	24 heures

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 (article L 2143-16 modifié)		
dans les entreprises d'au moins 500 salariés	10 heures	12 heures
dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés	15 heures	18 heures

Sauf si un accord collectif prévoit d'autres modalités, le crédit d'heures des salariés en forfait jours est regroupé en demi-journées de 4 heures.

Un DS participant à des réunions de concertation ou de négociation hors l'entreprise sera couvert en cas d'accident de travail.

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

b) L'utilisation par les syndicats des outils numériques facilitée

Le code du travail distingue deux régimes pour ce qui est de la diffusion des communications syndicales :

- l'un pour les communications papier
- et l'autre pour les communications électroniques.

S'agissant de la diffusion par voie électronique des tracts et publications de nature syndicale, il était jusqu'ici prévu qu'un accord d'entreprise pouvait autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale sur un site syndical sur l'intranet de l'entreprise ou par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise. Cet accord devait définir les modalités de cette mise à disposition et notamment préciser les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message (article L 2142-6).

La Cour de cassation, pour sa part, indiquait que la diffusion de publications et de tracts syndicaux sur la

messaging électronique que l'entreprise met à la disposition des salariés n'est possible qu'à la condition (Cass. Soc., 25 janvier 2005 : n° 02-30.946) :

- soit d'être autorisée par l'employeur,
- soit d'être organisée par voie d'accord d'entreprise.

L'objet de l'article 58-I de la loi Travail est de faire évoluer le cadre légal compte tenu du développement rapide des technologies de l'information et de la communication. Il étend les modalités de communication syndicale en ligne en préservant toutefois la voie conventionnelle.

Ainsi, 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 (article L 2142-6 modifié, al. 1).

A 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 2 ans, peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical ac-

cessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

- Comme aujourd'hui, l'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit :
- être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
 - ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
 - préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message (article L 2142-6, al. 2 modifié).

Autrement dit, l'accès stricto sensu des organisations syndicales à l'intranet de l'entreprise n'est plus subordonné à l'existence d'un accord l'autorisant.

Par ailleurs, lorsqu'un accord d'entreprise définissant les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales existe, cet accès peut recouvrir l'ensemble des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

Ces dispositions entreront en vigueur le 1er janvier 2017.

Comme aujourd'hui, l'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit	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
Autrement dit, l'accès stricto sensu des organisations syndicales à l'intranet de l'entreprise n'est plus subordonné à l'existence d'un accord l'autorisant		
Par ailleurs, lorsqu'un accord d'entreprise définissant les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales existe, cet accès peut recouvrir l'ensemble des outils numériques disponibles dans l'entreprise		
Ces dispositions entreront en vigueur le 1er janvier 2017		

c) La mise à disposition de locaux syndicaux par les collectivités territoriales est légalisée

Selon le rapport présenté à l'Assemblée nationale, la mise à disposition par les collectivités de locaux au profit des syndicats est un usage répandu mais peu encadré légalement. Seul l'article L 2144-3 du CGCT prévoit cette possibilité pour les communes, mais cette disposition apporte peu de garanties aux syndicats puisque la commune peut décider de cesser la mise à disposition, sans préavis ni obligation de proposer un autre local

S'inspirant de cette disposition, l'article 27 de la loi Travail insère un nouvel article L 1311-18 dans le CGCT afin de remédier à cette situation. Cet article reconnaît la possibilité pour les collectivités territoriales ou leurs groupements de mettre des locaux à la disposition des organisations syndicales, lorsque ces dernières en font la demande.

Le maire, le président du conseil départemental, le président du conseil régional, le président d'un établissement public local ou regroupant des collectivités territoriales ou le président d'un syndicat mixte détermine les conditions d'utilisation de ces locaux, compte tenu des nécessités de l'administration des propriétés de la collectivité ou de l'établissement, du fonctionnement des services et du

maintien de l'ordre public.

L'utilisation de ces locaux peut donner lieu à une contribution fixée par le conseil municipal, le conseil départemental, le conseil régional ou le conseil d'administration de l'établissement ou du syndicat mixte (CGCT art. L 1311-18 nouveau, al. 3).

La mise à disposition des locaux peut faire l'objet d'une convention entre la collectivité ou l'établissement et l'organisation syndicale.

L'article L 2144-3 du CGCT est modifié afin de renvoyer, pour la mise à disposition par une commune d'un local à un syndicat, au nouvel article L 1311-18 du CGCT.

Le nouvel article L 1311-18 du CGCT reconnaît également le droit d'une organisation syndicale ayant ainsi pu disposer d'un local pendant au moins 5 ans à une indemnité spécifique, sauf stipulation contraire de la convention précitée, si la collectivité ou l'établissement décide de lui en retirer le bénéfice sans lui proposer un autre local lui permettant de continuer à assurer ses missions.

Cette mesure est, en principe, applicable dès la publication de la loi y compris aux locaux mis à la disposition

d'organisations syndicales avant celle-ci (article 27, III de la loi Travail).

L'article 27 a toutefois fait l'objet d'une saisine du Conseil constitutionnel portant sur la compatibilité de la mesure mentionnée n° 11 avec la Constitution. L'application effective de cette disposition était donc suspendue à l'issue de ce recours.

Selon les requérants, l'obligation de dédommagement des organisations syndicales ne serait pas conforme au principe de libre administration des collectivités locales.

Ainsi, dans sa décision n° 2016-736 DC du 4 août 2016 le Conseil constitutionnel a formulé sur l'article 27 une réserve d'interprétation et procédé à une censure partielle.

La réserve d'interprétation porte sur l'indemnité prévue qui ne saurait, sans méconnaître le principe d'égalité devant les charges publiques et le bon usage des deniers publics, excéder le préjudice subi à raison des conditions dans lesquelles il est mis fin à l'usage de ces locaux.

La censure partielle porte sur le paragraphe III de l'article 27 qui donne une portée rétroactive à ses dispositions et permet qu'il s'applique aux conventions de mise à disposition en cours.

Dans la ligne de sa jurisprudence traditionnelle, le Conseil constitutionnel a, d'une part, jugé que, faute d'être justifiée par un motif impérieux d'intérêt général, l'application rétroactive à des conventions ayant pris fin porte atteinte à la garantie des droits protégée par l'article 16 de la Déclaration de 1789.

D'autre part, les dispositions de l'article 27 ont pour effet d'obliger les collectivités soit à proposer des locaux de substitution aux organisations syndicales, soit à leur verser une indemnité, sans que les collectivités aient pu écarter préalablement cette obligation par une stipulation contractuelle expresse.

Le Conseil constitutionnel a jugé que les dispositions du paragraphe III portent ainsi une atteinte disproportionnée au regard de l'objectif poursuivi qui est de répondre aux difficultés rencontrées par des organisations syndicales bénéficiant de locaux mis à leur disposition avant la publication de la loi.

d) Les règles de financement du dialogue social

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

L'article L 2135-12 relatif aux bénéficiaires des crédits du fonds paritaire est également adapté pour tenir compte de

la structuration particulière des professions du spectacle. Dans le secteur de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle, entreront parmi les bénéficiaires du fonds, au titre de leur participation aux politiques paritaires, les organisations professionnelles d'employeurs représentatives de l'ensemble des professions de ce secteur dont les statuts prévoient qu'elles ont vocation à percevoir les crédits affectés à cette mission.

e) La couverture sociale des représentants syndicaux

Chaque délégué syndical peut, en application de l'article L 2143-16-1 du code du travail, utiliser ses heures de délégation pour participer, au titre de son organisation, à des négociations ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

L'article 28 de la loi étend la couverture accidents du travail et maladies professionnelles du délégué syndical à l'exercice de ces activités (article L 418-8 modifié du CSS).

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

2. Les modifications du comité d'entreprise

Les articles de la loi Travail commentés ci-après tendent pour l'essentiel :

- soit à ajuster certaines mesures issues de la loi 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi,
- soit à revenir sur certains principes posés par la Cour de cassation.

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.

On rappelle qu'en outre la loi :

- habilite le comité d'entreprise à mandater un expert-comptable en vue de la négociation d'un accord de préservation de l'emploi ou de développement de l'emploi et impose, si un tel accord est conclu, la consultation annuelle du comité sur ses conséquences ;
- autorise le comité d'entreprise à prendre en charge une expertise commandée par le CHSCT au terme d'une délibération ultérieurement annulée par le juge.

a) Le calcul du seuil de 300 salariés est uniformisé

Les comités des entreprises d'au moins 300 salariés ont des attributions et des règles de fonctionnement spécifiques :

- réunion mensuelle,
- mise en place de commissions respectivement chargées de la formation, de l'égalité professionnelle et du logement,
- information/consultation plus conséquente de la part de l'employeur,
- possibilité de recourir à un expert technique dans les cas prévus à l'article L 2325-38.

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'État.

L'employeur disposera toutefois d'un délai d'1 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 (article L 2325-14-1 modifié pour le fonctionnement du CE et L 2323-6-1 nouveau pour ses attributions).

En pratique, l'employeur franchissant le seuil de 300 salariés disposera donc d'au moins 2 ans pour s'adapter :

- au bout de 12 mois (décomptés selon un décret à paraître), le comité devra être réuni mensuellement et mettre en place les commissions mentionnées ci-dessus.

- mais ce n'est qu'1 an après l'entrée en vigueur de ces obligations que l'employeur sera tenu de respecter les obligations d'information et de consultation des entreprises d'au moins 300 salariés (informations trimestrielles, bilan social annuel, informations plus nombreuses lors des consultations annuelles).

Remarque : la loi 2015-994 du 17 août 2015 (Loi Rebsamen) avait institué un mécanisme assez similaire mais qui n'est jamais entré en vigueur faute de parution du décret devant en fixer les modalités d'application. L'article 18, XI, 1° de la loi Travail vise semble-t-il à corriger les imperfections du dispositif antérieur : son champ était restreint à la périodicité des réunions et à l'information du comité et la période de référence pour considérer que le seuil était franchi correspondait aux 12 derniers mois.

b) La base de données fait l'objet de quelques précisions

S'agissant de la base de données économiques et sociales, 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 ;
- la rubrique égalité professionnelle mentionne la part des hommes et des femmes dans les conseils d'administration (article 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 (article 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 (article L 2323-13, 2° modifié par l'article 18, VI de la loi).

L'article L 2323-17, 5° du code du travail fixant la liste des informations à verser dans la base, en matière de durée du travail, en vue de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise est également remanié pour tenir compte de la renumérotation des articles du code du travail sur le sujet par la loi Travail (article 8, XI, 6°). Mais ce remaniement purement formel n'empêche pas de modification des obligations s'imposant aux employeurs.

Par ailleurs, s'agissant de cette consultation, une coquille issue de la loi du 17 août 2015 est corrigée : la commission égalité professionnelle est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur la politique sociale de l'entreprise et non celles sur le Cice (article L 2325-34 modifié par l'article 18 VII).

c) Les consultations sur les heures supplémentaires sont encadrées par des délais précis

Sauf dispositions législatives spéciales, pour les consultations énumérées à l'article L 2323-3 du code du travail, les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise sont rendus sont fixés par accord (accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, accord employeur/comité d'entreprise) ou, à défaut d'accord, par le code du travail.

La loi étend ce principe aux consultations prévues aux articles L 3121-28 à L 3121-39 du code du travail (article L 2323-3, al. 3 modifié), c'est-à-dire à :

- la consultation préalable au remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur dans les entreprises sans délégué syndical ;
- la consultation préalable à l'adaptation, en l'absence d'accord, des conditions et modalités d'attribution et de prise de ce repos ;
- la consultation annuelle, dans les entreprises sans contingent conventionnel, sur les modalités d'utilisation du contingent réglementaire d'heures supplémentaires et de son éventuel dépassement.

Cette dernière consultation, qui était jusqu'à présent prévue par l'article L 3121-11, relevait déjà de délais précis.

d) 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 (article L 2325-43 nouveau).

Remarque : 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 mars 2012 : n° 11-10.825).

Cette nouvelle possibilité est assortie de garanties destinées à assurer une certaine transparence des décisions du comité en la matière.

En premier lieu, la décision de financer la formation des DS et DP doit résulter d'une délibération du comité d'entreprise (article L 2325-43 nouveau). Autrement dit, elle doit résulter d'une décision prise à la majorité des membres présents à la séance du comité où ce financement était à l'ordre du jour.

En second lieu, la somme consacrée à ces formations et ses modalités d'utilisation sont inscrites, d'une part dans les comptes annuels du comité d'entreprise (ou, pour les petits comités, dans ses documents comptables) et, d'autre part, dans son rapport annuel d'activité et de gestion (article L 2325-43 nouveau).

	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'État
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 	1 an à compter du franchissement du seuil ci-dessus pour se conformer aux obligations d'information et de consultation du CE qui en découlent
Base de données économiques et sociales (BDES)		
	Le régime issu de la loi 2015-994 du 17 août 2015 manquait de précisions sur les points ci-contre	Il est désormais précisé que : <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
Consultation du CE sur les heures supplémentaires		
Repos compensateur de remplacement (dans les entreprises sans accord sur le sujet) : mise en place ou adaptation des conditions et modalités d'attribution	Délai d'examen par le CE : non défini	Délai d'examen par le CE : défini par accord ou, en l'absence d'accord, par le code du travail
Consultation annuelle sur les modalités d'utilisation du contingent réglementaire et de son éventuel dépassement	Délai d'examen par le CE : défini par accord ou, en l'absence d'accord, par le code du travail	Sans changement
Financement de la formation des DS et DP par le CE		
	Interdite	Autorisée

3. CCE et Comités d'établissement

Un Comité central d'entreprise (CCE) doit être mis en place dans les entreprises à sites multiples lorsqu'au moins 2 de ces sites disposent d'un comité d'établissement.

Un comité de groupe doit être mis en place au sein d'un groupe constitué d'une entreprise dominante et des entreprises qu'elle contrôle (filiales ou sous filiales).

Le Comité interentreprises (CIE) se distingue des deux comités précédents en ce sens que sa mise en place est facultative et qu'il n'a aucun rôle économique. Son objet se limite en effet à la gestion commune des activités sociales et culturelles d'au moins 2 comités d'entreprises.

Des comités d'établissement et un comité central d'entreprise sont constitués dans les entreprises comportant des établissements distincts (article L 2327-1).

Lorsqu'une entreprise de plus de 50 salariés comporte

plusieurs établissements distincts, un comité d'établissement doit être mis en place dans chaque établissement de 50 salariés ou plus.

L'entreprise, quant à elle, doit posséder un comité central d'entreprise (CCE).

Si certains établissements occupent moins de 50 salariés, il est recommandé, soit de :

- rattacher le ou les établissements concernés à un établissement existant ;
- décider de la création d'un établissement unique regroupant tout le personnel.

Dans une seule et même entreprise, il se peut donc qu'il y ait plusieurs comités d'établissement.

En présence de ces différentes institutions, on peut se demander comment s'articulent leurs consultations et quelles sont leurs attributions respectives ?

a) Attributions du CCE et des comités d'établissement

Le CCE (article L 2327-2) :

- exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement ;
- est informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise ;
- est, depuis le 19 août 2015 (date d'entrée en vigueur de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi)), seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen,

aux comités d'établissement ;

- est également seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies.

Les comités d'établissement :

- ont les mêmes attributions que le comité d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement (article L 2327-15) ;
- assurent et contrôlent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles. Toutefois, les comités d'établissement peuvent confier au comité central d'entreprise la gestion d'activités communes (article L 2327-16) ;
- sont consultés sur les mesures d'adaptation des projets décidés au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement. Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CCE 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. S'il n'y a aucun accord, chacune des instances (comités d'établissements et comité central d'entreprise) rendent leur avis dans un délai fixé par la loi Travail).

Par conséquent, selon les circonstances :

- seul le comité central d'entreprise est consulté. Notons que dans ce cas, les comités d'établissement n'ont aucun rôle consultatif mais doivent néanmoins être informés des projets qui sont mis en œuvre au niveau de l'entreprise ;
- ou, seul le comité d'établissement est consulté ;
- ou, il y a lieu à la consultation conjointe du CCE et du comité d'établissement. Dans ce cas, ce sont les comités d'établissements qui sont consultés et rendent leur avis en premier.

b) Fonctionnement du comité d'établissement et du CCE

	CCE	Comité d'établissement
Composition	<p>Chef d'entreprise ou son représentant, assisté éventuellement de 2 collaborateurs (article L 2327-12)</p> <p>Représentants du personnel : autant de titulaires que de suppléants désignés par chaque comité d'établissement parmi ses membres. Chaque établissement est représenté soit par 1 seul délégué (titulaire ou suppléant), soit par 1 ou 2 titulaires et 1 ou 2 suppléants (article D 2327-2). Le CCE ne peut en principe, comprendre plus de 20 titulaires et 20 suppléants</p> <p>Un secrétaire et un trésorier élus parmi les membres titulaires (articles L 2327-12 et R 2327-4)</p> <p>Un représentant syndical désigné par chaque syndicat représentatif dans l'entreprise (article L 2327-6)</p>	<p>Chef d'entreprise ou son représentant</p> <p>Délégation du personnel comportant un certain nombre de membres qui est déterminé en fonction du nombre de salariés embauchés dans l'entreprise (par exemple : 3 titulaires et 3 suppléants dans les entreprises de 50 à 74 salariés ; 6 titulaires et 6 suppléants dans les sociétés de 400 à 749 collaborateurs ; 12 titulaires et 12 suppléants dans les entreprises comprenant entre 5.000 et 7.499 salariés...) (articles L 2327-17 et L 2324-1)</p> <p>Un secrétaire et un trésorier élus parmi les membres titulaires (article R 2325-1)</p> <p>Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les organisations syndicales ayant des élus au comité d'entreprise peuvent désigner un représentant syndical qui siège au CE (articles L 2327-17 et L 2324-2)</p>
Durée du mandat	4 ans, sauf accord (de branche, de groupe ou d'entreprise) prévoyant une durée de mandat comprise entre 2 et 4 ans (articles L 2327-9 et L 2327-10)	4 ans, sauf accord (de branche, de groupe ou d'entreprise) prévoyant une durée de mandat comprise entre 2 et 4 ans (articles L 2324-24 et L 2324-25)
Réunion	<p>Réunion obligatoire au moins tous les 6 mois, au siège social sur convocation de l'employeur (article L 2327-13)</p> <p>Réunions exceptionnelles à la demande de la majorité de ses membres</p> <p>Ordre du jour arrêté par le président et le secrétaire et communiqué aux membres au moins 8 jours avant la séance (article L 2327-14)</p>	<p>Dans les entreprises d'au moins 300 salariés le comité se réunit au moins 1 fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant (article L 2325-14)</p> <p>Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le comité d'entreprise se réunit au moins 1 fois tous les 2 mois</p> <p>Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres</p> <p>Ordre du jour arrêté par le président et le secrétaire et communiqué aux membres au moins 3 jours avant la séance (article L 2325-16)</p>
Heures de délégation	Pas de crédit d'heures spécifique pour les membres élus	20 heures par mois pour les membres titulaires (article L 2325-6)
Ressources	Aucune ressource spécifique. Toutefois, les comités d'établissement peuvent transférer une partie de leur budget	<p>Budget de fonctionnement</p> <p>Subvention allouée au titre des activités sociales et culturelles</p> <p>Depuis le 10 août 2016, la répartition de la contribution patronale entre les comités d'établissements peut être fixée par un accord d'entreprise au prorata des effectifs des établissements ou de leur masse salariale ou de ces 2 critères combinés. A défaut cette répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement (article L 2323-86-1)</p>

4. Fonctionnement du CHSCT

a) Les missions du CHSCT sont enrichies (articles 6 et 32 de la loi Travail)

En vertu de l'article L 4612-1 du code du travail, le CHSCT - a pour mission de contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure - et à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité.

Il est également chargé de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières

L'article 32 de la loi modifie cet article afin de prévoir que le CHSCT doit en outre 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

Au titre de sa mission de prévention, le CHSCT peut notamment proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel. La loi travail y ajoute les actions de prévention des agissements sexistes.

b) Expertises demandées par le CHSCT

La loi Travail règle le problème de la prise en charge du coût de l'expertise du CHSCT qui restait jusqu'à présent à la charge de l'employeur même lorsque ce dernier en obtenait l'annulation.

L'employeur doit désormais saisir le juge judiciaire dans un délai de 15 jours à compter de la délibération du CHSCT ou de l'instance de coordination décidant le recours à l'expertise, s'il entend contester :

- la nécessité de l'expertise,
- la désignation de l'expert,
- le coût prévisionnel (tel qu'il ressort, le cas échéant, du devis),
- l'étendue de l'expertise,
- le délai de l'expertise

Le juge est tenu de statuer, en la forme des référés, en premier et dernier ressort, dans les 10 jours suivant sa saisine.

Cette saisine suspend alors l'exécution de la décision du CHSCT ou de l'instance de coordination, mais également les délais de leur consultation sur le projet en cause, ainsi que ceux du comité d'entreprise s'il est impliqué, jusqu'à la notification du jugement.

L'employeur peut contester le coût final de l'expertise dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé de ce coût, notamment par la remise de la facture. Mais, contrairement à la contestation au moment de l'expertise, aucun délai n'est imposé au juge judiciaire pour prendre sa décision

c) Autres nouveautés

Consultation du CHSCT et de l'instance de coordination (article 18 de la loi Travail)

Depuis la loi Rebsamen, lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois l'instance de coordination et un ou plusieurs CHSCT, les CHSCT sont consultés en premier et leur avis est ensuite transmis à l'instance de coordination au plus tard 7 jours avant la date d'expiration du délai de consultation dans lequel cette instance doit rendre son avis.

La loi Travail prévoit désormais qu'un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels l'instance et les CHSCT rendent leur avis. A défaut d'accord, on en revient à la règle énoncée ci-dessus.

Heures de délégation des membres du CHSCT en forfait jours (article 28 de la loi Travail)

Le décompte des heures de délégations des salariés du CHSCT en forfait jours a été précisé. A défaut d'accord, le crédit d'heures doit ainsi être regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés prévu par la convention individuelle de forfait jours.

Une demi-journée correspond à 4 heures. Un décret doit venir fixer les modalités d'utilisation d'un crédit d'heures restant inférieur à 4 heures.

5. La DUP pourra recourir à la visioconférence

La loi 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a prévu la possibilité de recourir à la visioconférence pour réunir la plupart des institutions représentatives du personnel. Toutefois, certaines institutions n'ont pas été visées :

- délégués du personnel,
- délégation unique du personnel (DUP),
- comité de la société coopérative européenne,
- comité de la société issue d'une fusion transfrontalière.

Réparant ce qui apparaît comme une omission, l'article 18, VIII de la loi prévoit que les réunions de la DUP peuvent se dérouler en visioconférence, y compris lorsque l'ordre du jour comporte des points relevant uniquement des attributions des délégués du personnel.

L'article 18, IX de la loi autorise également le recours à la visioconférence pour les réunions du comité de la société coopérative européenne et pour celles du comité de la société issue d'une fusion transfrontalière.

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

Remarque : les délégués du personnel continuent à ne pas pouvoir recourir à la visioconférence.

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

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

6. Élections professionnelles

a) Contentieux de la reconnaissance d'un établissement distinct : compétence du juge judiciaire

Depuis la loi 2015-990 du 6 août 2015 relative à la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, le contentieux en matière électorale n'est plus partagé entre le juge judiciaire et le juge administratif. Le juge judiciaire est devenu le seul juge de l'élection et des décisions de

l'administration en matière préélectorale, à l'exception des décisions de reconnaissance des établissements distincts et de perte de cette qualité pour les élections du comité d'entreprise.

L'article 18, III de la loi Travail supprime cette exception. Il transfère, dès le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel, la compétence du juge administratif au juge judiciaire pour les recours à l'encontre des décisions de l'autorité administrative portant sur la reconnaissance de la qualité d'établissement distinct et sur la perte de cette qualité pour les élections du comité d'entreprise (article L 2322-5 modifié).

Pour les décisions administratives préélectorales relevant déjà du juge judiciaire, les dispositions légales prévoyant cette compétence font l'objet d'une nouvelle rédaction sans d'incidence sur le fond.

Sont modifiés en conséquence les articles	
L 2314-11 et L 2324-13	répartition du personnel et des sièges entre collèges électoraux
L 2314-20 et L 2324-18	autorisation de déroger aux conditions légales d'ancienneté pour être électeur ou éligible
L 2314-31	reconnaissance de la qualité d'établissement distinct et de la perte de cette qualité pour l'élection des délégués du personnel
L 2327-7	fixation du nombre d'établissements distincts et répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories en vue de l'élection du comité central d'entreprise

b) Le vote électronique peut être mis en place par l'employeur

Jusqu'à présent, le recours au vote électronique pour les élections professionnelles n'était possible que si un accord d'entreprise ou de groupe le prévoyant était signé :

- article L 2314-21 (DP),
- article L 2324-19 (CE).

L'article 58, II de la loi Travail permet désormais à l'employeur, en l'absence d'accord, de fixer lui-même les modalités du vote électronique dans le respect toutefois de conditions prévues par décret en Conseil d'État (articles L 2314-21 (DP) et L 2324-19 (CE) modifiés). L'application effective de la mesure est donc subordonnée à la parution de ce décret.

7. Décompte heures de délégation forfait jour

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

Le décompte en heures de travail du temps consacré à l'exercice d'un mandat n'était, en effet, pas adapté aux salariés dont le temps de travail est décompté en jours et non en heures.

Dans les faits, il arrivait que des représentants au forfait

jours renoncent à faire valoir leur droit à des heures de délégation et acceptent, de ce fait, que le temps consacré à l'exercice de leur mandat s'ajoute à leur charge habituelle de travail.

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 d'un décret.

Annexes

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

Environ 130 textes réglementaires, principalement des décrets, simples ou en Conseil d'État, sont attendus pour permettre l'application effective de la loi 2016-1088 du 8 août 2016 (JO9) relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Le Sénat et Legifrance donnent, sur leur site internet respectif, la liste de ces textes.

A ce jour, seuls 4 textes d'application de la loi Travail ont été publiés. Il s'agit du décret 2016-1089 du 8 août 2016 (JO 9) et de l'arrêté de la même date relatifs à l'aide à la recherche du premier emploi, instituée par l'article 50 de la loi, du décret n° 2016-1367 du 12 octobre 2016 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité et du décret n° 2016-1399 du 19 octobre 2016 relatif à la

procédure de restructuration des branches professionnelles.

Le Sénat présente également un état des lieux des rapports et ordonnances prévus par la loi. Pas moins de 15 rapports et de 4 ordonnances devraient être publiés.

Les mesures réglementaires prévues par cette loi sont partiellement prises par le Gouvernement.

Le contrôle de l'application des lois est effectué régulièrement mais selon des périodicités variables.

La publication de chaque mesure réglementaire d'application relève de la compétence du Gouvernement

a) Mesures réglementaires prises par le Gouvernement

Articles	Objet
Article 25	Le décret modifie la procédure applicable en matière de restructuration des branches professionnelles. Il détermine les conditions dans lesquelles sont rendus publics les projets de fusion ou d'élargissement de champs conventionnels et précise le rôle de la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles. Le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication. - décret n° 2016-1399 du 19 octobre 2016 relatif à la procédure de restructuration des branches professionnelles
Article 39	Le décret définit les conditions de mise en œuvre de la majoration des droits au compte personnel de formation des salariés non qualifiés. Il précise les conditions d'éligibilité au compte personnel de formation des actions permettant de réaliser un bilan de compétences et les conditions d'éligibilité au compte personnel de formation des actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises. Le texte entre en vigueur le 1er janvier 2017. -décret n° 2016-1367 du 12 octobre 2016 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité
Article 50	Une aide à la recherche du premier emploi, non imposable et exonérée de charges sociales, est accordée pour une durée de 4 mois, sur leur demande, aux jeunes de moins de 28 ans qui ont obtenu, depuis moins de 4 mois à la date de leur demande, un diplôme à finalité professionnelle et qui sont à la recherche d'un emploi. Cette aide est réservée aux jeunes qui, ayant obtenu leur diplôme par les voies scolaire et universitaire ou par l'apprentissage, bénéficiaient d'une bourse nationale du second degré ou d'une bourse de l'enseignement supérieur au cours de la dernière année de préparation du diplôme et, sous condition de ressources équivalentes à celles permettant de bénéficier des bourses nationales du second degré ou des bourses de l'enseignement supérieur, aux jeunes qui ont obtenu leur diplôme par l'apprentissage. Un décret détermine les conditions et les modalités d'attribution de cette aide, ainsi que la liste des diplômes à finalité professionnelle ouvrant droit à l'aide. Le montant maximal des ressources permettant aux jeunes qui ont obtenu leur diplôme par l'apprentissage de bénéficier de l'aide à la recherche du premier emploi et le montant mensuel de l'aide sont fixés par arrêté conjoint des ministres chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et du budget - décret n° 2016-1089 du 08 août 2016 relatif à l'aide à la recherche du 1er emploi - arrêté du 08 août 2016 publié au JO du 09/08/2016 fixant les montants mensuels de l'aide à la recherche du 1er emploi et les montants maximaux des ressources permettant aux personnes ayant obtenu leur diplôme par l'apprentissage de bénéficier de l'aide

b) Mesures réglementaires prévues par la loi et non encore prises par le Gouvernement

Articles	Objet
Article 8 Article L 3121-12	A défaut d'accord prévu à l'article L 3121-11 : 1° Le mode d'organisation des astreintes et leur compensation sont fixés par l'employeur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, et après information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail ; 2° Les modalités d'information des salariés concernés sont fixées par décret en Conseil d'État et la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à leur connaissance 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins 1 jour franc à l'avance (dispositions supplétives)
Article 8 Article L 3121-15	A défaut d'accord prévu à l'article L 3121-14, le régime d'équivalence peut être institué par décret en Conseil d'État (dispositions supplétives)
Article 8 Article L 3121-18	La durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder 10 heures, sauf : 1° En cas de dérogation accordée par l'inspecteur du travail dans des conditions déterminées par décret ; 2° En cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret ;
Article 8 Article L 3121-21	En cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci, le dépassement de la durée maximale définie à l'article L 3121-20 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 60 heures par semaine. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, donnent leur avis sur les demandes d'autorisation formulées à ce titre. Cet avis est transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.
Article 8 Article L 3121-24	A défaut d'accord prévu à l'article L 3121-23, le dépassement de la durée maximale hebdomadaire prévue à l'article L 3121-22 est autorisé par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État, dans la limite d'une durée totale maximale de 46 heures
Article 8 Article L 3121-25	A titre exceptionnel, dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, le dépassement de la durée maximale de 46 heures prévue aux articles L 3121-23 et L 3121-24 peut être autorisé pendant des périodes déterminées, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.
Article 8 Article L 3121-34	Dans les branches d'activité à caractère saisonnier mentionnées à l'article L 3132-7, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement conclu en application de l'article L 1244-2 ou, à défaut, une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel peut, dans des conditions déterminées par décret, déroger aux dispositions de la présente section relatives à la détermination des périodes de référence pour le décompte des heures supplémentaires et des repos compensateurs. La convention ou l'accord organise également des procédures contradictoires de décompte des temps et périodes de travail.
Article 8 Article L 3121-39	A défaut d'accord, un décret détermine le contingent annuel défini à l'article L 3121-30 ainsi que les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire sous forme de repos pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà de ce contingent
Article 8 Article L 3121-45	A défaut d'accord mentionné à l'article L 3121-44, l'employeur peut, dans des conditions fixées par décret, mettre en place une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail, dans la limite de 9 semaines pour les entreprises employant moins de 50 salariés et dans la limite de 4 semaines pour les entreprises de 50 salariés et plus
Article 8 Article L 3121-52	A défaut d'accord collectif mentionné à l'article L 3121-51, les limites et modalités du report d'heures en cas de mise en place d'un dispositif d'horaires individualisés et de récupération des heures perdues sont déterminées par décret en Conseil d'État
Article 8 Article L 3121-67	Des décrets en Conseil d'État déterminent les modalités d'application du présent chapitre pour l'ensemble des branches d'activité ou des professions ou pour une branche ou une profession particulière. Ces décrets fixent notamment : 1° La répartition et l'aménagement des horaires de travail ; 2° Les conditions de recours aux astreintes ; 3° Les dérogations permanentes ou temporaires applicables dans certains cas et pour certains emplois ; 4° Les périodes de repos ; 5° Les modalités de récupération des heures de travail perdues ; 6° Les mesures de contrôle de ces diverses dispositions. Ces décrets sont pris et révisés après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées et au vu, le cas échéant, des résultats des négociations intervenues entre ces organisations

Article 8 Article L 3121-69	Un décret en Conseil d'État détermine les mesures d'application des articles L 3121-24 à L 3121-26
Article 8 Article L 3122-6	La durée quotidienne de travail accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures, sauf dans les cas prévus à l'article L 3122-17 ou lorsqu'il est fait application des articles L 3132-16 à L 3132-19. En outre, en cas de circonstances exceptionnelles, l'inspecteur du travail peut autoriser le dépassement de la durée quotidienne de travail mentionnée au 1er alinéa du présent article après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'État
Article 8 Article L 3122-10	Le médecin du travail est consulté, selon des modalités précisées par décret en Conseil d'État, avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.
Article 8 Article L 3122-17	Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail prévue à l'article L 3122-6, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État
Article 8 Article L 3122-21	A défaut de convention ou d'accord collectif et à condition que l'employeur ait engagé sérieusement et loyalement des négociations en vue de la conclusion d'un tel accord, les travailleurs peuvent être affectés à des postes de nuit sur autorisation de l'inspecteur du travail accordée notamment après vérification des contreparties qui leur sont accordées au titre de l'obligation définie à l'article L 3122-8 et de l'existence de temps de pause, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État
Article 8 Article L 3122-24	A défaut d'accord, un décret peut fixer la liste des secteurs pour lesquels la durée maximale hebdomadaire de travail est fixée entre 40 et 44 heures
Article 8 Article L 3123-26	Conditions dans lesquelles à défaut de convention ou d'accord collectif, le salarié peut demander à bénéficier d'un poste à temps partiel (dispositions supplétives)
Article 8 Article L 3123-32	Des décrets déterminent les modalités d'application de la présente section soit pour l'ensemble des professions ou des branches d'activité, soit pour une profession ou une branche particulière
Article 8 Article L 3123-32	Si, dans une profession ou dans une branche, la pratique du travail à temps partiel provoque un déséquilibre grave et durable des conditions d'emploi, des décrets, pris après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées, peuvent instituer des limitations du recours à cette pratique dans la branche ou la profession concernée
Article 8 Article L 3123-38	Liste des secteurs où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes
Article 8 Article L 3131-1	Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives, sauf dans les cas prévus aux articles L 3131-2 et L 3131-3 ou en cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret
Article 8 Article L 3131-2	Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut déroger à la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L 3131-1, dans des conditions déterminées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées
Article 8 Article L 3131-3	A défaut d'accord, en cas de surcroît exceptionnel d'activité, il peut être dérogé à la durée minimale de repos quotidien dans des conditions définies par décret
Article 8 Article L 3141-11	A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L 3141-10, le début de la période de référence pour l'acquisition des congés est fixé par un décret en Conseil d'État
Article 8 Article L 3141-24	Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les modalités d'application du présent article dans les professions mentionnées à l'article L 3141-32
Article 8 Article L 3141-32	Des décrets déterminent les professions, industries et commerces pour lesquels l'application des dispositions relatives aux congés payés comporte des modalités particulières, telles que la constitution de caisses de congés auxquelles les employeurs intéressés s'affilient obligatoirement. Ces décrets fixent la nature et l'étendue des obligations des employeurs, les règles d'organisation et de fonctionnement des caisses ainsi que la nature et les conditions d'exercice du contrôle de l'État à leur égard
Article 9 Article L 3142-3	En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État

Article 9 Article L 3142-13	En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État
Article 9 Article L 3142-15	A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L 3142-14, les dispositions suivantes sont applicables : 1° La durée maximale du congé est de 3 mois, renouvelable une fois ; 2° Les modalités de fractionnement du congé et de sa transformation en période d'activité à temps partiel sont définies par décret ; 3° Les délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé, sa durée prévisible, son renouvellement ainsi que les conditions du retour du salarié avant le terme prévu sont fixés par décret
Article 9 Article L 3142-24	Un décret détermine les conditions d'application du présent paragraphe, notamment les critères d'appréciation de la particulière gravité du handicap ou de la perte d'autonomie de la personne aidée
Article 9 Article L 3142-25	En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État
Article 9 Article L 3142-27	A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L 3142-26, les dispositions suivantes sont applicables : 1° La durée maximale du congé est de 3 mois, renouvelable dans la limite mentionnée à l'article L 3142-19 ; 2° Les délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé et son renouvellement, la durée du préavis en cas de retour du salarié avant le terme prévu du congé, ainsi que les délais de demande du salarié et de réponse de l'employeur sur le fractionnement du congé ou sa transformation en période d'activité à temps partiel sont fixés par décret
Article 9 Article L 3142-34	A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L 3142-32, les dispositions suivantes sont applicables : 1° La durée minimale du congé est de 6 mois et sa durée maximale est de 11 mois ; 2° Le droit à ce congé est ouvert au salarié justifiant, à la date de départ en congé, d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 36 mois, consécutifs ou non, et n'ayant pas bénéficié dans l'entreprise, au cours des 6 années précédentes, des dispositifs mentionnés au 2nd al. de l'article L 3142-28 3° Les conditions et délais mentionnés au 5° de l'article L 3142-32 sont fixés par décret ; 4° Les plafonds mentionnés à l'article L 3142-29 sont fixés par décret
Article 9 Article L 3142-38	Conditions dans lesquelles l'employeur peut différer le congé mutualiste de formation en raison des nécessités propres de l'entreprise ou de son exploitation
Article 9 Article L 3142-39	En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État
Article 9 Article L 3142-41	A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L 3142-40, les dispositions suivantes sont applicables : 1° Le nombre maximal de jours pouvant être pris au titre du congé est de 9 jours ouvrables par an ; 2° Le délai dans lequel le salarié informe l'employeur de sa demande de congé est fixé par décret ; 3° Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé au cours d'une année sont définies par décret en Conseil d'État
Article 9 Article L 3142-42	Lorsqu'un salarié est désigné pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire appelé à traiter des problèmes d'emploi et de formation, l'employeur lui accorde le temps nécessaire pour participer aux réunions de ces instances. La liste de ces instances est fixée par arrêté interministériel. Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury.
Article 9 Article L 3142-44	Conditions dans lesquelles les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement sont supportées par les instances et jurys d'examen ou de VAE, ou par l'entreprise
Article 9 Article L 3142-45	Conditions dans lesquelles en cas de différend concernant le congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés

Article 9 Article L 3142-47	A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L 3142-46, un décret fixe les délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé
Article 9 Article L 3142-5	Le bénéfice du congé peut être refusé par l'employeur s'il estime que cette absence est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Le refus de l'employeur intervient après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. Il est motivé. En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État
Article 9 Article L 3142-53	A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L 3142-52 : 1° La durée maximale du congé est de 20 jours par an ; 2° Les délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé sont fixés par décret
Article 9 Article L 3142-56	Conditions dans lesquelles l'employeur peut différer le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse en raison des nécessités propres de son entreprise ou de son exploitation
Article 9 Article L 3142-57	En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État
Article 9 Article L 3142-59	A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L 3142-58, les dispositions suivantes sont applicables : 1° Le nombre maximal total de jours pouvant être pris au titre du congé est de 6 jours ouvrables par an ; 2° Le congé ne peut se cumuler avec le congé de formation économique, sociale et syndicale qu'à concurrence de 12 jours ouvrables pour une même année ; 3° Le délai dans lequel le salarié adresse sa demande de congé à l'employeur est fixé par décret ;
Article 9 Article L 3142-63	Conditions dans lesquelles en cas de différend concernant le congé de représentation, le refus de congé peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés
Article 9 Article L 3142-64	Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application de la présente sous-section, notamment les conditions d'indemnisation du salarié par l'État
Article 9 Article L 3142-66	Le délai dans lequel le salarié adresse sa demande de congé de représentation à l'employeur et les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier du congé au cours d'une année (dispositions supplétives)
Article 9 Article L 3142-69	Le bénéfice du congé peut être refusé par l'employeur s'il estime que cette absence est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Le refus de l'employeur intervient après avis du CE ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. Il est motivé. En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État. A défaut de réponse de l'employeur dans un délai fixé par décret, son accord est réputé acquis
Article 9 Article L 3142-74	Règles selon lesquelles est déterminée, en fonction de l'effectif de l'établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier simultanément du congé de solidarité internationale et les délais mentionnés au 4° de l'article L 3142-64 dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé à son employeur (dispositions supplétives)
Article 9 Article L 3142-76	En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État
Article 9 Article L 3142-113	Conditions dans lesquelles le refus de l'employeur concernant le congé pour création d'entreprise peut être contesté par le salarié directement devant le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés
Article 9 Article L 3142-116	L'employeur informe le salarié de sa décision relative à la date de départ choisie par ce dernier. A défaut de réponse de la part de l'employeur dans un délai fixé par décret, son accord est réputé acquis

Article 9 Article L 3142-119	A défaut de convention ou d'accord mentionné à l'article L 3142-117, les dispositions suivantes sont applicables : 1° La durée maximale du congé ou de la période de travail à temps partiel est d'1 an. Elle peut être prolongée au plus d'1 an ; 2° L'ancienneté requise pour ouvrir droit au congé ou à la période de travail à temps partiel est de 24 mois, consécutifs ou non, dans l'entreprise ; 3° Les conditions et délais d'information mentionnés aux 4° à 6° de l'article L 3142-117 sont fixés par décret ; 4° Le niveau de salariés absents au titre du congé dans l'entreprise et de jours d'absence prévus au titre de ce congé, pour lequel l'employeur peut différer le départ ou le début de la période de travail à temps partiel, sont fixés par décret.
Article 11 Article L 3152-3	Pour les droits acquis, convertis en unités monétaires, qui excèdent le plus élevé des montants fixés par décret en application de l'article L 3253-17, la convention ou l'accord collectif établit un dispositif d'assurance ou de garantie
Article 11 Article L 3153-1	A défaut de convention ou d'accord collectif mentionné à l'article L 3152-3, un dispositif de garantie est mis en place par décret. Dans l'attente de la mise en place d'un dispositif de garantie, lorsque les droits acquis, convertis en unités monétaires, excèdent le plafond mentionné à l'article L 3152-3, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits est versée au salarié
Article 11 Article L 3153-2	Conditions de déblocage des droits du compte épargne temps au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit (dispositions supplétives)
Article 16 Article L 2231-5-1	Modalités de publication des conventions et accords de branches, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement
Article 18 Article L 2323-26-1	Le seuil de 300 salariés mentionné au présent chapitre est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant 12 mois, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État
Article 18 Article L 4616-3	A défaut d'accord, l'avis de chaque CHSCT est rendu et transmis à l'instance de coordination des CHSCT et l'avis de cette dernière est rendu dans des délais fixés par décret en Conseil d'État
Article 19 Article L 1145-1	Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique menée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application du présent article
Article 21 Article L 2232-12	Conditions de la consultation des salariés (référendum) à l'initiative des syndicats signataires d'un accord et représentant plus de 30 % mais moins de 50 % des salariés
Article 22 Article L 2254-2	Un décret définit les délais de réponse du salarié à la proposition de l'employeur mentionnée au 3ème alinéa du présent II ainsi que les conditions dans lesquelles le salarié adhère au parcours d'accompagnement personnalisé
Article 22 Article L 2254-2	Un décret définit la rémunération mensuelle mentionnée à l'avant-dernier alinéa du I du présent article et les modalités selon lesquelles les salariés sont informés et font connaître, le cas échéant, leur refus de voir appliquer l'accord à leur contrat de travail
Article 22 Article L 2254-3	Le salarié qui l'accepte en application de l'article L 2254-2 bénéficie 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
Article 22 Article L 2254-4	Montant de l'allocation due au titre de l'accompagnement personnalisé des personnes licenciées pour avoir refusé l'application de l'accord offensif et conditions d'imputation de la durée d'exécution de l'accompagnement personnalisé sur la durée de versement de l'allocation d'assurance chômage
Article 22 Article L 2254-5	Conditions d'exigibilité de la contribution due par l'employeur, lorsqu'il propose le dispositif d'accompagnement au salarié
Article 22 Article L 2254-6	Conditions d'exigibilité de la contribution due par l'employeur lorsqu'il omet de proposer le dispositif d'accompagnement au salarié
Article 24 Article L 2232-9	Conditions dans lesquelles des conventions et accords d'entreprises de la 3ème partie du code sont transmis aux commissions paritaires permanente de négociation et d'interprétation de branches

Article 25 Article L 2261-32	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.
Article 25 Article L 2261-32	Lorsque 2 organisations professionnelles d'employeurs ou 2 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
Article 25 Article L 2261-32	Un avis publié au JO 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
Article 25 Article L 2261-32	Lorsque 2 organisations professionnelles d'employeurs ou 2 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 fixées par décret
Article 25 Article L 2261-32	Sauf dispositions contraires, un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application du présent article
Article 28 Articles 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	Sauf accord collectif contraire, lorsque le représentant du personnel élu ou désigné est un salarié, 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. Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à 4 heures, le représentant du personnel en bénéficie dans des conditions définies par un décret en Conseil d'État
Article 33 Article L 2212-1	Les salariés et les employeurs ou leurs représentants peuvent bénéficier de formations communes visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises, dispensées par les centres, instituts ou organismes de formation. Les conditions d'application du présent article sont prévues par décret en Conseil d'État
Article 39 Article L 5151-6	Un décret en Conseil d'État détermine les conditions dans lesquelles les données à caractère personnel afférentes au compte personnel de formation et au compte personnel de prévention de la pénibilité, ainsi que celles issues de la déclaration sociale nominative, peuvent être utilisées pour fournir les services mentionnés aux I et II du présent article
Article 39 Article L 5151-9	Le bénévole siège dans l'organe d'administration ou de direction de l'association ou participe à l'encadrement d'autres bénévoles, dans des conditions, notamment de durée, fixées par décret
Article 39 Article L 5151-9	Un décret en Conseil d'État définit les modalités d'application du 6° du présent article
Article 39 Article L 5151-10	Un décret définit, pour chacune des activités mentionnées à l'article L 5151-9, la durée nécessaire à l'acquisition de 20 heures inscrites sur le compte personnel de formation
Article 39 Article L 6323-6	Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations sont éligibles au compte personnel de formation
Article 39 Article L 6323-6	Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation sont définies par décret
Article 39 Article L 6323-20-1	Lorsque le salarié qui mobilise son compte personnel de formation est employé par une personne publique qui ne verse pas la contribution mentionnée à l'article L 6331-9 à un organisme collecteur paritaire agréé, cette personne publique prend en charge les frais. Les personnes publiques mentionnées à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 peuvent choisir une prise en charge de ces frais par le CNFPT. Dans ce cas, ces personnes publiques versent une cotisation assise sur les rémunérations des bénéficiaires des contrats de droit privé qu'elles emploient. Le taux de cette cotisation, qui ne peut excéder 0,2 %, est fixé par décret
Article 39 Article L 6323-32	Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du travailleur indépendant, du membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, du conjoint collaborateur ou de l'artiste auteur qui mobilise son compte personnel de formation sont pris en charge, selon des modalités déterminées par décret, par le fonds d'assurance-formation de non-salariés auquel il adhère ou par la chambre régionale de métiers et de l'artisanat ou la chambre de métiers et de l'artisanat de région dont il relève
Article 39 Article L 6111-6	Ces institutions, organismes et opérateurs assurent l'information directe des personnes sur les modalités d'accès à ce conseil et sur son contenu, selon des modalités définies par voie réglementaire
Article 40 Article L 6321-1	L'avant-dernier alinéa est complété par les mots : notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret

Article 41 Article L 6331-48	Un décret en Conseil d'État détermine les modalités de mise en œuvre du présent article
Article 41 Article L 6331-51	Les organismes chargés du recouvrement reversent le montant de leur collecte aux fonds d'assurance formation de non-salariés, agréés à cet effet par l'État et aux organismes mentionnés au a de l'article 1601 du CGI, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État
Article 43 Article L 6323-36	L'établissement ou le service d'aide par le travail verse à l'organisme collecteur paritaire agréé dont il relève une contribution égale à 0,2 % d'une partie forfaitaire de la rémunération garantie versée aux travailleurs handicapés concernés dont le montant est défini par décret
Article 46 Article L 5131-6	La garantie jeunes est une modalité spécifique du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie. Elle comporte un accompagnement intensif du jeune, ainsi qu'une allocation dégressive en fonction de ses ressources d'activité, dont le montant est défini par décret. Cette allocation est incessible et insaisissable. Elle peut être suspendue ou supprimée en cas de non-respect par son bénéficiaire des engagements du contrat.
Article 46 Article L 5131-7	Un décret en Conseil d'État détermine les modalités pratiques pour l'application du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie
Article 49 Article L 324-4	La garantie jeunes est une modalité spécifique du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie. Elle est mise en œuvre par les organismes mentionnés à l'article L 5314-1. Elle comporte un accompagnement intensif du jeune, ainsi qu'une allocation dégressive en fonction de ses ressources d'activité, dont le montant et les modalités de versement sont définis par décret. Cette allocation est incessible et insaisissable. Elle peut être suspendue ou supprimée en cas de non-respect par son bénéficiaire des engagements du contrat. La garantie jeunes est un droit ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans qui vivent hors du foyer de leurs parents ou au sein de ce foyer sans recevoir de soutien financier de leurs parents, qui ne sont pas étudiants, ne suivent pas une formation et n'occupent pas un emploi et dont le niveau de ressources ne dépasse pas un montant fixé par décret, dès lors qu'ils s'engagent à respecter les engagements conclus dans le cadre de leur parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie.
Article 49 Article L 324-5	Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application du présent chapitre, en particulier : 1° Les modalités du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, ainsi que la nature des engagements de chaque partie au contrat ; 2° Les modalités de fixation de la durée et de renouvellement du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie ; 3° Les modalités d'orientation vers les différentes modalités du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, ainsi que leurs caractéristiques respectives ; 4° Les modalités d'attribution, de modulation, de suppression et de versement de l'allocation prévue à l'article L 324-3.
Article 52 Article L 5213-2-1	Les travailleurs handicapés peuvent bénéficier d'un dispositif d'emploi accompagné comportant un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle, en vue de leur permettre d'accéder et de se maintenir dans l'emploi rémunéré sur le marché du travail. Sa mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié, ainsi que de l'employeur. Ce dispositif, mis en œuvre par une personne morale gestionnaire qui respecte les conditions d'un cahier des charges prévu par décret, peut être sollicité tout au long du parcours professionnel par le travailleur handicapé et, lorsque celui-ci occupe un emploi, par l'employeur
Article 52 Article L 5213-2-1	Modalités de mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné, de contractualisation entre le salarié, l'employeur et la personne morale gestionnaire du dispositif, les financements pouvant être mobilisés dans ce cadre, ainsi que les conditions dans lesquelles la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné ou, le cas échéant, la personne morale gestionnaire d'un établissement ou service conclut avec le directeur de l'agence régionale de santé une convention de financement ou un avenant au contrat mentionné à l'article L 313-11 du code de l'action sociale et des familles. Le modèle de ces conventions est fixé par arrêté des ministres chargés des affaires sociales et de l'emploi
Article 54 Article L 3243-2	Modalités selon lesquelles est garantie l'accessibilité du bulletin de paie sous forme électronique afin de préserver la confidentialité des données (via le CPA)
Article 56	Le présent article entre en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard 3 ans après la promulgation de la présente loi
Article 58 Article L 2314-21	Modalités du vote électronique pour l'élection des délégués du personnel

Article 58 Article L 2324-19	Modalités du vote électronique pour l'élection du comité d'entreprise
Article 60 Article L 7342-2	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 mentionnée à l'article L 743-1 du code de la sécurité sociale, la plateforme prend en charge sa cotisation, dans la limite d'un plafond fixé par décret. Ce plafond ne peut être supérieur à la cotisation prévue au même article L 743-1
Article 60 Article L 7342-3	Le travailleur bénéficie du droit d'accès à la formation professionnelle continue prévu à l'article L 6312-2. La contribution à la formation professionnelle mentionnée à l'article L 6331-48 est prise en charge par la plateforme. Il bénéficie, à sa demande, de la validation des acquis de l'expérience mentionnée aux articles L 6111-1 et L 6411-1. La plateforme prend alors en charge les frais d'accompagnement et lui verse une indemnité dans des conditions définies par décret
Article 60 Article L 7342-4	Les articles L 7342-2 et L 7342-3 ne sont pas applicables lorsque le chiffre d'affaires réalisé par le travailleur sur la plateforme est inférieur à un seuil fixé par décret. 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
Article 64	Caractéristiques de l'instance de dialogue social
Article 64	Conditions d'application du I, notamment le délai dans lequel le franchiseur engage la négociation visant à la mise en place de l'instance de dialogue pour les réseaux de franchises
Article 71 Article L 6332-16	Critères permettant la prise en charge par les organismes paritaires collecteurs agréés des dépenses de fonctionnement des établissements d'enseignement privés du second degré qui concourent à l'insertion des jeunes sans qualification
Article 73 Article L 6227-3	Clauses des conventions d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial
Article 73 Article L 6227-7	L'apprenti perçoit un salaire dont le montant, déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et fixé par décret, varie en fonction de l'âge du bénéficiaire, de l'ancienneté dans le contrat et du niveau du diplôme préparé. Ce salaire est déterminé pour chaque année d'apprentissage
Article 73	Modalités relatives au développement de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial
Article 81 Article L 6111-8	Chaque année, les résultats d'une enquête nationale qualitative et quantitative relative au taux d'insertion professionnelle à la suite des formations dispensées dans les centres de formation d'apprentis, dans les sections d'apprentissage et dans les lycées professionnels sont rendus publics. Le contenu des informations publiées et leurs modalités de diffusion sont déterminés par arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle et de l'éducation nationale
Article 81 Article L 6353-10	Conditions dans lesquelles les organismes financeurs, la CDC et les institutions et organismes chargés du conseil en évolution professionnelle partagent sous forme dématérialisée des données sur les formations suivies
Article 87	Par dérogation à l'article L 3123-33 et à titre expérimental, dans les branches dans lesquelles l'emploi saisonnier au sens du 3° de l'article L 1242-2 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 CE 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. Les articles L 3123-34, L 3123-35 et L 3123-37 dudit code sont applicables
Article 88 Article L 1253-24	Nature des aides publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle auxquelles les groupements d'employeur sont éligibles
Article 89 Article L 1253-3	Sont considérées comme des groupements d'employeurs les sociétés coopératives existantes qui développent, au bénéfice exclusif de leurs membres, les activités mentionnées à l'article L 1253-1. Le présent chapitre leur est applicable dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État
Article 97 Article L 1233-85	Contenu et modalités d'adoption de la convention signée dans le cadre de la revitalisation des bassins d'emploi
Article 98 - V de l'article 28 de la loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le RSA	Taux de la cotisation obligatoire assise sur la rémunération prévue pour les bénéficiaires d'un CUI-CAE

Article 102 Article L 4624-1	Tout travailleur bénéficie, au titre de la surveillance de l'état de santé des travailleurs prévue à l'article L 4622-2, d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, par le collaborateur médecin mentionné à l'article L 4623-1, l'interne en médecine du travail et l'infirmier. Ce suivi comprend une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche par l'un des professionnels de santé mentionnés au 1er alinéa du présent article. Cette visite donne lieu à la délivrance d'une attestation. Un décret en Conseil d'État fixe le délai de cette visite. Le modèle de l'attestation est défini par arrêté.
Article 102 Article L 4624-1	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
Article 102 Article L 4624-1	Le rapport annuel d'activité, établi par le médecin du travail, pour les entreprises dont il a la charge, comporte des données présentées par sexe. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les modèles de rapport annuel d'activité du médecin du travail et de synthèse annuelle de l'activité du service de santé au travail
Article 102 Article L 4625-1-1	Un décret en Conseil d'État prévoit les adaptations des règles définies aux articles L 4624-1 et L 4624-2 pour les salariés temporaires et les salariés en CDD
Article 103 Article L 2221-7-1	Les personnels exerçant, sur le réseau ferré national, lorsqu'il est offert une capacité d'infrastructure, les tâches essentielles pour la sécurité ferroviaire énumérées par un arrêté du ministre chargé des transports sont soumis à une vérification de leur aptitude dans des conditions définies par décret en Conseil d'État
Article 103 Article L 2221-7-1	Un décret définit les conditions dans lesquelles une aptitude délivrée à l'étranger fait l'objet d'une reconnaissance
Article 105 Article L 1262-4-1	Les conditions dans lesquelles le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu de transmettre, par voie dématérialisée, la déclaration mentionnée au 2ème alinéa du présent I sont fixées par décret en Conseil d'État pris après avis de la CNIL
Article 105 Article L 1262-4-4	Lorsqu'un salarié détaché est victime d'un accident du travail, une déclaration est envoyée à l'inspection du travail du lieu où s'est produit l'accident. Cette déclaration est effectuée, dans un délai et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État
Article 105 Article L 1262-4-5	Sur les chantiers de bâtiment ou de génie civil relevant de l'article L 4532-10, le maître d'ouvrage porte à la connaissance des salariés détachés, par voie d'affichage sur les lieux de travail, les informations sur la réglementation qui leur est applicable en application de l'article L 1262-4. L'affiche est facilement accessible et traduite dans l'une des langues officielles parlées dans chacun des États d'appartenance des salariés détachés. Un décret détermine les conditions de mise en œuvre de cette obligation, notamment le contenu des informations
Article 106 Article 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
Article 107 Article L 1263-4-1	Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application du présent article
Article 113	Pendant une durée de 4 ans à compter de la promulgation de la loi, le corps de l'inspection du travail est accessible, sans préjudice des voies d'accès prévues par le statut particulier de ce corps, par la voie d'un concours ouvert aux agents relevant du corps des contrôleurs du travail, dans la limite d'un contingent annuel de 250 postes chaque année. Ce concours est ouvert aux contrôleurs du travail justifiant, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé, de 5 ans de services effectifs dans leur corps. Les candidats ainsi recrutés sont nommés inspecteurs du travail stagiaires. Pendant la période de stage d'une durée de 6 mois au moins, ils suivent une formation obligatoire. Seuls les inspecteurs du travail stagiaires dont le stage a été considéré comme satisfaisant, le cas échéant après une prolongation d'une durée maximale de 3 mois, sont titularisés dans le corps de l'inspection du travail. Les stagiaires qui n'ont pas été titularisés au terme du stage sont réintégréés dans leur corps d'origine. La durée du stage est prise en compte pour l'avancement, en dehors des périodes de prolongation éventuelle. Les postes mentionnés au 1er alinéa du présent I peuvent également être pourvus par la voie d'une liste d'aptitude, dans la limite d'1/5ème. Les conditions d'inscription sur cette liste sont définies par décret.

Article 113 Article L 4412-2	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. Les conditions d'application ou d'exemption, selon la nature de l'opération envisagée, du présent article sont déterminées par décret en Conseil d'État
Article 116 Article L 8112-1	Les attributions des agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent être exercées par des agents de contrôle assimilés dans des conditions fixées par voie réglementaire
Article 117 Article L 8124-1	Un code de déontologie du service public de l'inspection du travail, établi par décret en Conseil d'État, fixe les règles que doivent respecter ses agents ainsi que leurs droits dans le respect des prérogatives et garanties qui leur sont accordées pour l'exercice de leurs missions définies notamment par les conventions n° 81 et n° 129 de l'Organisation internationale du travail sur l'inspection du travail et au présent livre Ier
Article 119 Article L 5426-8-1	Pour le remboursement des allocations indûment versées par Pôle emploi pour le compte de l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L 5427-1, Pôle emploi peut, si le débiteur n'en conteste pas le caractère indu, procéder par retenues sur les échéances à venir dues à ce titre. Le montant des retenues prévues aux 2 premiers alinéas du présent article ne peut dépasser un plafond fixé selon des modalités définies par voie réglementaire, sauf en cas de remboursement intégral de la dette en un seul versement si le bénéficiaire opte pour cette solution

c) Mesures non réglementaires (rapports, ordonnances et lois)

Articles	Objet
Article 13	Dans un délai de 9 mois à compter de la promulgation de la présente 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
Article 15	Le Gouvernement présente, au plus tard le 31 décembre 2016, un rapport sur les voies de valorisation et de promotion du dialogue social, notamment en identifiant des actions de pédagogie à destination du grand public. Ce rapport s'attache plus particulièrement à présenter des pistes de réflexion permettant une meilleure articulation des instances consultatives actuelles, une meilleure définition de leurs missions ainsi que l'amélioration du cadre et de la méthode de la négociation interprofessionnelle
Article 16	Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 30 septembre 2018, un rapport sur l'application de l'article L 2231-5-1 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la présente loi
Article 20	Dans un délai d'1 an à compter de la promulgation de la loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport, établi en concertation avec les partenaires sociaux, effectuant un bilan de la mise en œuvre de la base de données économiques et sociales mentionnée à l'article L 2323-8 du code du travail. Ce rapport porte également sur l'articulation entre la base de données économiques et sociales et les autres documents d'information obligatoires relatifs à la politique économique et sociale de l'entreprise
Article 21	Le Gouvernement remet au Parlement, au plus tard le 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 au présent article, notamment celles relatives à la consultation des salariés. Ce rapport est établi après concertation avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives aux niveaux interprofessionnel et multiprofessionnel, après avis de la Commission nationale de la négociation collective.
Article 30	Dans un délai d'1 an à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur l'état des discriminations syndicales en France sur la base des travaux réalisés par le Défenseur des droits. Ce rapport fait état des bonnes pratiques observées dans les entreprises pour lutter contre ces discriminations
Article 39 VI	L'État peut autoriser une expérimentation, sur une période de 3 ans, de l'éligibilité au compte d'engagement citoyen des sapeurs-pompiers volontaires mentionnés à l'article L 723-3 du code de la sécurité intérieure. L'expérimentation se déroule dans les départements ayant informé le représentant de l'État de leur volonté d'y participer avant le 31 octobre 2016. Elle est financée par ces départements. La généralisation de l'expérimentation est subordonnée à la remise au Parlement, au plus tard 6 mois avant son terme, d'un rapport établi par les ministres chargés de la sécurité civile et de l'emploi

Article 39 VII	Le Gouvernement remet au Parlement, dans un délai de 6 mois à compter de la promulgation de la présente loi, un rapport relatif à l'intégration au compte personnel de formation des activités de bénévolat associatif des sauveteurs en mer embarqués et des nageurs sauveteurs
Article 44	Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin de : 1° Mettre en œuvre, pour chaque agent public, un compte personnel d'activité ayant pour objet d'informer son titulaire de ses droits à formation et ses droits sociaux liés à sa carrière professionnelle, ainsi que de permettre l'utilisation des droits qui y sont inscrits ; 2° Définir les conditions d'utilisation et les modalités de gestion de ce compte ; 3° Définir les règles de portabilité des droits mentionnés au 1° du présent I lorsqu'un agent public change d'employeur, y compris lorsqu'il change de statut, et des droits inscrits sur le compte personnel d'activité régi par le titre V du livre Ier de la 5ème partie du code du travail lorsque le titulaire du compte acquiert la qualité d'agent public ; 4° Renforcer les garanties en matière de formation des agents publics, notamment les droits et congés y afférents ; 5° Renforcer les garanties applicables aux agents publics en matière de prévention et d'accompagnement de l'incapacité physique, améliorer les droits et congés pour raisons de santé ainsi que le régime des accidents de service et des maladies professionnelles applicables aux agents publics ; 6° Adapter aux agents publics la plateforme de services en ligne mentionnée au II de l'article L 5151-6 du code du travail.
Article 45	Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin de : 1° Mettre en œuvre un compte personnel d'activité pour chaque agent des chambres consulaires régi par un statut relevant de la loi n° 52-1311 du 10 décembre 1952 relative à l'établissement obligatoire d'un statut du personnel administratif des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et des chambres de métiers, ayant pour objet d'informer son titulaire sur ses droits à formation et ses droits sociaux liés à sa carrière professionnelle, ainsi que de permettre l'utilisation des droits qui y sont inscrits ; 2° Définir les conditions d'utilisation et les modalités de gestion de ce compte ; 3° Définir les règles de portabilité des droits mentionnés au 1° lorsqu'un agent des chambres consulaires change d'employeur, y compris lorsqu'il change de statut, et des droits inscrits sur le compte personnel d'activité régi par le titre V du livre Ier de la 5ème partie du code du travail lorsque le titulaire du compte acquiert la qualité d'agent des chambres consulaires ; 4° Adapter aux agents des chambres consulaires la plateforme de services en ligne mentionnée au II de l'article L 5151-6 du code du travail et à laquelle a accès chaque titulaire d'un compte personnel d'activité.
Article 51	Dans un délai de 6 mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport relatif à l'application de la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir, afin de présenter l'impact de ses dispositions sur la politique de l'emploi. 4° Adapter aux agents des chambres consulaires la plateforme de services en ligne mentionnée au II de l'article L 5151-6 du code du travail et à laquelle a accès chaque titulaire d'un compte personnel d'activité. Ce rapport étudie l'opportunité d'une prolongation du dispositif au-delà des 3 années prévues par la même loi.
Article 57	Avant le 1er décembre 2016, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur l'adaptation juridique des notions de lieu, de charge et de temps de travail liée à l'utilisation des outils numériques
Article 76	Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 1er juillet 2020, un rapport portant sur les expérimentations mises en œuvre en application du présent article afin de préciser les conditions de leur éventuelle généralisation
Article 77	Le Gouvernement remet au Parlement, au cours du 1er semestre 2020, un rapport portant sur les expérimentations mises en œuvre au titre du présent article afin de préciser les conditions éventuelles de leur généralisation
Article 86	Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, dans un délai de 9 mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance toute mesure relevant du domaine de 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 conclu en application du 3° de l'article L 1242-2 du code du travail et à la prise en compte de l'ancienneté du salarié. Le projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de 6 mois à compter de la publication de cette ordonnance

Article 86	Avant le 31 décembre 2017, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur le bilan des négociations menées par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés. Ce bilan porte notamment sur les modalités de compensation financière versée aux salariés en cas de non-reconduction du contrat de travail
Article 87	Le Gouvernement remet au Parlement un rapport d'évaluation de l'expérimentation avant le 1er mars 2020
Article 104	Dans un délai de 12 mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport présentant des propositions pour renforcer l'attractivité de la carrière de médecin du travail, pour améliorer l'information des étudiants en médecine sur le métier de médecin du travail, la formation initiale des médecins du travail ainsi que l'accès à cette profession par voie de reconversion.
Article 120	Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance, dans un délai de 14 mois à compter de la promulgation de la loi, les mesures nécessaires pour : 1° Rendre applicables à Mayotte, le cas échéant avec les adaptations nécessaires, les dispositions du code du travail relevant du domaine de la loi, ainsi que pour rendre applicables à Mayotte les dispositions spécifiques en matière de travail, d'emploi et de formation professionnelle relevant du domaine de la loi et applicables en ces matières en métropole ou dans les autres collectivités régies par l'article 73 de la Constitution ; 2° Procéder à l'abrogation du code du travail applicable à Mayotte.

REPÈRES

Chiffres repères

Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic)

Au 1^{er} janvier 2016, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) est passé à 9,67 euros brut par heure.

En 2015, il s'établissait à 9,61 euros. Cela représente une augmentation du Smic de 0,6% en 2016, contre 0,8% au 1^{er} janvier 2015.

Smic apprenti

Rémunération la 1 ^{ère} année		
<18 ans 25 % du Smic 366,65 €	De 18 à 20 ans 41 % du Smic 601,31 €	>21 ans 53 % du Smic 772,31 € ⁽¹⁾
Rémunération la 2 ^e année		
<18 ans 37 % du Smic 542,65 €	De 18 à 20 ans 49 % du Smic 718,64 €	>21 ans 61 % du Smic 894,64 € ⁽¹⁾
Rémunération la 3 ^e année		
<18 ans 53 % du Smic 772,31 €	De 18 à 20 ans 65 % du Smic 953,30 €	>21 ans 78 % du Smic 1 143,96 € ⁽¹⁾

(1) Pourcentage du minimum conventionnel si plus élevé.

Smic contrat de professionnalisation

Rémunération minimale sur la base d'une durée de travail équivalente à la durée légale		
Pourcentage du SMIC		
Âge	Titulaire d'un bac professionnel ou d'un diplôme de même niveau	Non titulaire d'un bac professionnel ou d'un diplôme de même niveau
16 à 21 ans	65 %	55 %
21 à 25 ans	80 %	70 %
26 ans et plus	100 % du SMIC (ou du minimum conventionnel si celui-ci est plus élevé)	

Minimum garanti

Comme en 2015, le montant du minimum garanti au 1^{er} janvier 2016 en euros par heure est de 3,52 €.

Plafond de la Sécurité sociale

Depuis le 1^{er} janvier 2016, le montant du plafond mensuel de la Sécurité sociale s'élève à 3 218 euros par mois contre 3170 euros sur l'année 2015.

Le montant annuel atteint 38 616 euros en 2016, contre 38 040 euros en 2015.

Indice des prix à la consommation

En septembre 2016, l'indice des prix à la consommation (IPC) diminue de 0,2 % sur un mois, après une hausse de 0,3 % en août. Corrigé des variations saisonnières,

il augmente de 0,1 %, après un léger repli en août. Sur un an, il croît de 0,4 %, après +0,2 % les trois mois précédents.

Revenu de solidarité active (RSA)

Depuis le 1^{er} juin 2009, le RSA remplace le RMI. Son montant est variable et dépend de la situation familiale et des ressources perçues au sein du foyer.

Foyer	Nombre d'enfant de moins de 25 ans (ou personnes à charges)				Enfant ou personne à charge supplémentaire
	0	1	2	3	
Personne seule sans aide au logement	524 €	786 €	943 €	1153 €	210 €
Personne seule avec Aide au logement	461 €	660 €	788 €	997 €	
Couple sans aide au logement	786 €	943 €	1101 €	1310 €	
Couple avec aide au logement	660 €	788 €	945 €	1155 €	

Titre restaurant

Le niveau maximum de la part patronale exonérée est de 5,37 €.

Rappelons que la part patronale est exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales tant qu'elle représente de 50 % à 60 % de la valeur du Titre restaurant.

Indice de référence des loyers

Au troisième trimestre 2016, l'indice de référence des loyers s'établit à 125,33.

Sur un an, il est quasi stable (+0,06 %).

Retraite complémentaire depuis 2015

	Arrco (non cadres)	Agirc (cadres)
Valeur annuelle du point	1,2513 €	0,4352 €
Salaire de référence	16,1879 €	5,4455 €

Cotisations salariales

Taux et assiette des cotisations sociales

Type de cotisation	Assiette de cotisation	Taux
Assurance maladie, maternité, invalidité, décès	Montant du salaire	0,75 %
Assurance vieillesse (retraite du régime général)	Montant du salaire	0,35 %
Assurance vieillesse (retraite du régime général)	Montant du salaire jusqu'à 3 218 € par mois	6,90 %

Taux et assiette des contributions sociales

Type de contribution	Assiette	Taux
Contribution sociale généralisée (CSG)	98,25 % du salaire brut, dans la limite de 154 464 € perçus en 2015 100% au-delà de ce montant	7,5 %, dont 2,4% non déductibles du revenu imposable
Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS)	98,25 % du salaire brut, dans la limite de 154 464 € perçus en 2015 100% au-delà de ce montant	0,5 % non déductible du revenu imposable

Taux et assiette des cotisations de chômage

Type de cotisation	Assiette	Taux
Assurance chômage	Montant du salaire jusqu'à 12 872 € par mois	2,4%
Agence pour l'emploi des cadres (Apec)	Montant du salaire jusqu'à 12 872 € par mois	0,024%

Taux et assiette des cotisations de retraite complémentaire

Emploi	Type de cotisation	Assiette	Taux	
Non cadre	Arrco	Tranche 1	Jusqu'à 3 218 € par mois	3,10%
		Tranche 2	Entre 3 218 € et 9 654 € par mois	8,10%
	AGFF	Tranche 1	Jusqu'à 3 218 € par mois	0,8%
		Tranche 2	Entre 3 218 € et 9 654 € par mois	0,9%
Cadre	Arrco	Tranche A	Jusqu'à 3 218 € par mois	3,10%
	Agirc	Tranche B	Entre 3 218 € et 12 872 € par mois	7,80%
		Tranche C	Entre 12 872 € et 25 744 € par mois	Répartition employeur-salarié fixée par accord d'entreprise jusqu'à 20%, et 0,29% à la charge du salarié au-delà de 20%. En l'absence d'accord : 7,80% pour le salarié.
	AGFF	Tranche 1	Montant du salaire jusqu'à 3 218 € par mois	0,8%
		Tranche 2	Entre 3 218 € et 12 872 € par mois	0,9%
	Contribution exceptionnelle et temporaire (CET)		Montant du salaire jusqu'à 25 744 € par mois	0,13%

FGTA-FO REPÈRES :

Une publication de documentation juridique et syndicale de la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force Ouvrière.



FGTA-FO : 7 passage Tenaille - 75 680 Paris Cedex 14
Tel : 01 40 52 85 10

Directeur de la publication : Dejan Terglav

Rédaction : Service juridique fédéral

Mise en page, édition et impression :

Service communication FGTA-FO

Maquette : Comtigo

Impression : FGTA-FO - n°CPPAP : 1115 S 07590 - ISSN 1773-2921



Instagram

