



LOI EL KHOMRI : POINTS CLÉS POUR LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Séminaire de formation

32 rue de Chabrol – 75010 Paris
Tél. 01 53 72 00 10 - Fax 01 53 72 00 01
formation@apex-isast.fr

www.apex-isast.fr

Organisme de formation inscrit sous le numéro 11 75 37185 75 et agréé pour les formations des élus CE et CHSCT

Sommaire

- **Nouvelles règles de la négociation collective**
 - Articulation des niveaux de négociation
 - Nouvelles règles de validité des accords
 - Encadrement des négociations
 - Durée, révision, dénonciation des accords
 - Négociations lors de la mise en cause d'accords
 - Moyens des négociateurs
- **Temps de travail et négociation**
- **Nouveaux accords de préservation ou de développement de l'emploi**
- **Licenciements économiques**
- **Changements pour les instances élues**
 - Base de données économiques et sociales (BDES)
 - CHSCT
 - Fonctionnement des instances
 - Articulation instances centrales / instances locales
 - Droits individuels et santé au travail
 - Compte personnel d'activité



Dates d'entrée en vigueur et autres questions pratiques

- Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels
- **Dates d'entrée en vigueur des différentes dispositions :**
 - Certaines ont une **entrée en vigueur différée**, par exemple 1^{er} décembre 2016 (licenciement économique), 1^{er} janvier 2017 (médecine du travail, compte personnel d'activité...). Nous indiquons ces dates différées dans le document
 - Quand la loi n'indique pas de date, **la disposition est entrée en vigueur dès le lendemain de la publication de la loi au Journal Officiel, soit le 10 août 2016 si aucun décret n'est nécessaire.** C'est, par exemple, le cas de l'augmentation du crédit d'heures des délégués syndicaux
 - Dernier cas de figure : **la loi indique que la mesure nécessite la publication d'un décret précisant certains points.** La mesure entrera en vigueur le lendemain de la parution du décret ou à une date différée si cela est indiqué explicitement. Nous indiquons les décrets manquants dans le document
- Ce document intègre **tous les décrets parus au 12 janvier 2017.** Pour suivre la publication des décrets encore manquants :
 - https://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPubliee.do;jsessionid=3CFA40206BDCF99440C14C5A8A14FE43.tpdila17v_2?idDocument=JORFDOLE000032291025&type=echeancier&typeLoi=&legislature=14
- **Codes de lecture :**
 - Les articles de 1 à 123, sont ceux issus du texte de la loi publié au JO le 9 août 2016
 - Les articles (L, R ou D), quand ils ne sont pas suivis d'une mention particulière, sont ceux du code du travail. Les autres codes sont précisés (code de commerce, code de la sécurité sociale notamment)





Nouvelles règles de la négociation collective

32, rue de Chabrol 75010 Paris
Tél. 01 53 72 00 10



Site : www.apex-isast.fr
Mel : formation@apex-isast.fr

Continuité et rupture

- **La loi El Khomri se situe dans la continuité des lois qui progressivement déplacent l'élaboration du droit social de la prérogative de l'Etat (loi) à celle de la négociation (accord) :**
 - 1982, lois Auroux : début des dérogations à la loi par accord collectif
 - 2004, loi Fillon : fin du principe de faveur sous conditions, nouvelles règles des accords de groupe
 - 2008, loi Bertrand : fin de la présomption de représentativité (les négociateurs doivent être légitimés par les élections d'entreprise), validité des accords à 30%
 - 2013, loi Sapin : primauté à la négociation dans les licenciements économiques, apparition des accords majoritaires
 - 2015, loi Rebsamen : regroupement et systématisation des négociations d'entreprises récurrentes
 - 2016, Loi El Khomri : généralisation des accords majoritaires, primauté de l'accord d'entreprise en matière de temps de travail, extension des accords de groupe, accords à durée déterminée



Articulation des niveaux de négociation

Branches, groupe, inter-entreprises, entreprises, établissements

En vigueur depuis le 10 août 2016



Le nouveau rôle de la branche (1/2)

- **Définir les garanties applicables aux salariés des entreprises qui relèvent de son champ d'application notamment en matière de :**
 - *Salaires minima*
 - *Classifications*
 - *Garanties collectives complémentaires*
 - *Mutualisation des fonds de formation*
 - *Prévention de la pénibilité*
 - *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*



Le nouveau rôle de la branche (2/2)

- **Définir les thèmes sur lesquels les conventions et les accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords de branche à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise**
 - En matière de temps de travail (durée, organisation, congés) la loi consacre la primauté de l'accord d'entreprise sur celui de branche sauf exceptions
 - Chaque branche devra établir, avant le 30 décembre 2018, un rapport sur l'état de ces négociations. L'absence de négociations dans ce délai pourra être l'un des critères pris en compte pour décider d'une procédure de fusion entre branches
- **Réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application**



Commission paritaire permanente dans chaque branche

- **Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est instituée dans chaque branche**
 - Réunions au moins 3 fois par an pour définir les garanties des 6 domaines relevant de la branche et le socle commun de l'ordre public conventionnel
- **Elle pourra rendre un avis, à la demande d'une juridiction, sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif**
- **Autres prérogatives :**
 - Veiller sur les conditions de travail et l'emploi
 - Etablir un rapport annuel d'activité sur les accords collectifs d'entreprise, notamment sur leurs impacts sur les conditions de travail et de concurrence
 - Exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective



Evolutions à venir des branches

- **Est envisagée par la loi, la fusion entre les branches (art. L. 2261-32) :**
 - Aux effectifs ou à l'activité conventionnelle faible[s]
 - Au champ d'application régional ou local
 - Les procédures de restructuration des branches sont simplifiées (art. D. 2261-14 et suivant)
- **Les négociations de branches vont profondément évoluer sous la double contrainte de la nouvelle définition de leur rôle (fixation de l'ordre public conventionnel, régulation concurrentielle, etc.) et de la menace des regroupements**



Nouvelle place du groupe dans la hiérarchie des normes

- **Le groupe : lieu possible de toutes les négociations d'entreprise, obligatoires et facultatives (article 23, L. 2232-32 et suivants)**
 - Les syndicats représentatifs dans chaque entreprise et établissement du périmètre sont informés préalablement à l'ouverture de la négociation
- **Les négociations obligatoires au niveau de l'entreprise peuvent se faire au niveau du groupe : rémunération, temps de travail, partage de la valeur ajoutée, égalité professionnelle et qualité de vie au travail, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**
 - Si un accord de groupe est signé sur un thème obligatoire, les entreprises couvertes par l'accord sont dispensées d'ouvrir la négociation
 - Un accord de méthode groupe peut prévoir que le simple engagement de négociations obligatoires au niveau du groupe sur les thèmes précisés dispense les entreprises couvertes de les engager elles-mêmes



Un niveau nouveau de négociation : l'inter-entreprises

Un nouveau niveau conventionnel : les accords interentreprises

Accord négocié au niveau de plusieurs entreprises (ex : filiales, entreprises en rapprochement, entreprises d'un même secteur d'activité dans un groupe diversifié...)

Avec les OS représentatives à l'échelle de l'ensemble des entreprises concernées (L. 2232-36 et suivants)



Nouvelle hiérarchie des normes conventionnelles (1/2)

- **Lorsqu'un accord est conclu au niveau supérieur (groupe, interentreprises ou entreprise) et qu'il le prévoit expressément :**
 - Ses stipulations, **même si elles sont moins avantageuses**, se substituent à celles ayant le même objet dans les accords conclus (avant ou après sa signature) à un niveau inférieur (entreprise ou établissement)
 - Pour les entreprises ou les établissements compris dans le périmètre de cet accord (art. L. 2253-5 et suivants)
- **Ces nouveaux éléments doivent amener une réflexion sur :**
 - Le niveau pertinent de la négociation (groupe, interentreprises, entreprise ou établissement) pour chaque thème (obligatoire ou facultatif)
 - La connaissance par les négociateurs de l'ensemble des statuts sociaux des entités entrant dans le périmètre de la négociation
 - La rédaction des clauses des accords de niveaux supérieurs : substitutives (qui remplacent les dispositions des accords au niveau inférieur), facultatives, supplétives (applicables à défaut d'accord au niveau inférieur)



Nouvelle hiérarchie des normes conventionnelles (2/2)

Code du Travail	Minimum législatif et réglementaire d'ordre public Définition du champ de la négociation collective Dispositions supplétives à défaut d'accord
Jurisprudence	Interprétation des textes
Convention Collective	Amélioration des règles légales
	Dérogations au code du travail
Accords de groupe / inter-entreprises	Adaptation des règles à la spécificité de la branche
	Uniformisation du statut social du groupe
Accords d'entreprise	Primauté possible sur les accords d'entreprise
	Adaptation aux spécificités de l'entreprise
	En matière de temps de travail, l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche
Engagements unilatéraux de l'employeur	Améliorations des règles légales et conventionnelles
Usages	
Règlement Intérieur	Règles relatives à l'hygiène et la sécurité, à la discipline
Contrat de travail	Conditions d'exécution du travail, droits et obligations Certains accords priment sur le contrat de travail

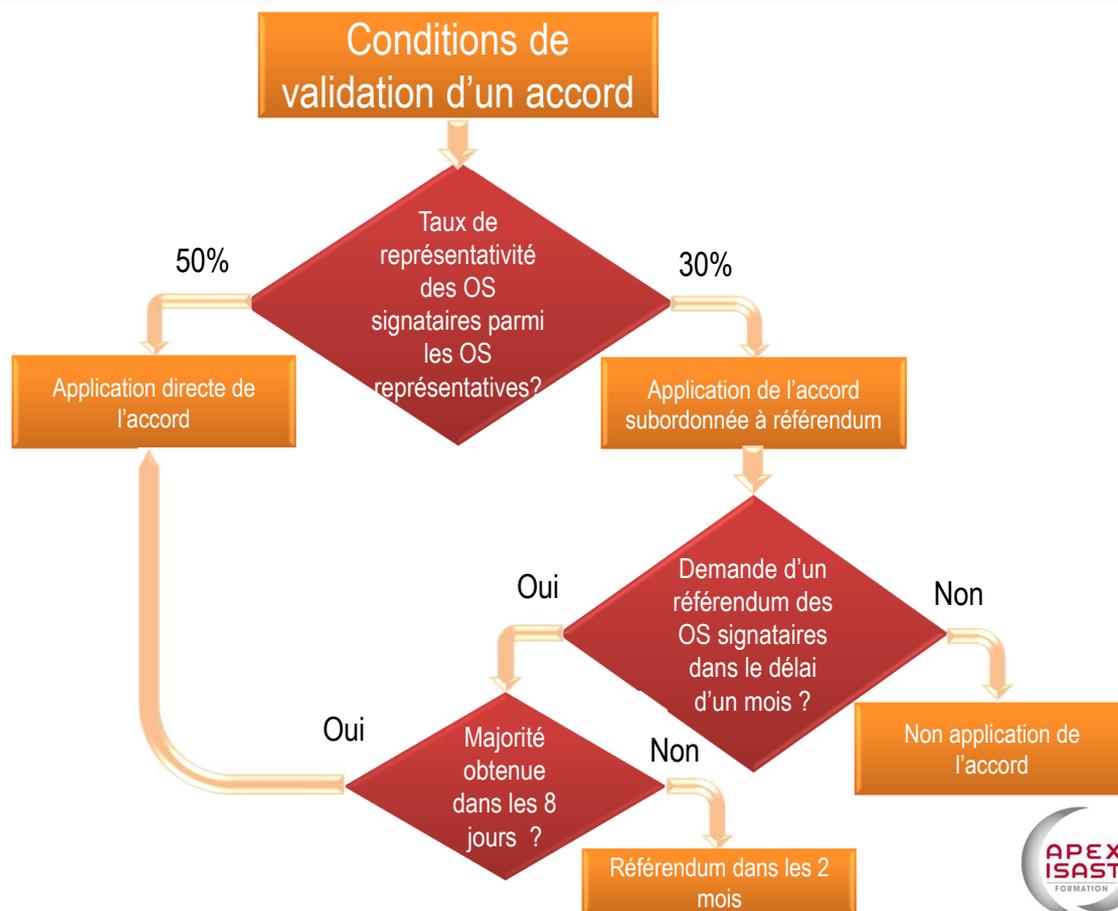


Nouvelles règles de validité des accords

Dates d'application :

- Depuis le 10 août 2016, pour les nouveaux accords de préservation ou de développement de l'emploi (art. L. 2254-2)
- Depuis le 1^{er} janvier 2017, pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés
- A compter du 1^{er} septembre 2019 pour tous les autres accords





Généralisation de l'accord majoritaire

- **Tout accord d'entreprise devra être majoritaire, c'est-à-dire avoir été signé par des syndicats ayant recueilli ensemble plus de 50% des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires CE, DUP, ou, à défaut, DP (art. L. 2232-12)**
 - Pour les accords catégoriels, le seuil des 50% est apprécié au périmètre du collège électoral visé par l'accord (art. L. 2232-13 et L. 7111-9)
- **Mêmes règles pour les accords de groupe et interentreprises sur leur périmètre**
- **Dates d'application :**
 - Depuis le 10 août 2016, pour les nouveaux accords de préservation ou de développement de l'emploi (art. L. 2254-2)
 - Depuis 1^{er} janvier 2017, pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés
 - A compter du 1^{er} septembre 2019 pour tous les autres accords

Recours possible au référendum pour un accord minoritaire

- En cas de signature de l'accord par l'employeur et des syndicats minoritaires réunissant au moins 30% des suffrages, une procédure de consultation des salariés est possible (art. L. 2232-12)
- Les OS signataires auront 1 mois pour demander l'organisation d'une consultation des salariés sur cet accord
 - Demande adressée par écrit à l'employeur et aux autres organisations syndicales représentatives
- À compter de la demande, les syndicats minoritaires ont 8 jours pour rallier d'autres organisations syndicales en vue d'atteindre les 50%
 - Si cet objectif est atteint la demande de référendum est caduque
- Si la démarche échoue, la consultation des salariés des établissements concernés est organisée dans un délai maximum de 2 mois
- L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés
 - Dans le cas contraire l'accord est réputé non écrit



Organisation du référendum

- Contenu du protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires (art. D. 2232-2 et suivants) :
 - Conditions de transmission aux salariés du texte de l'accord
 - Lieu, date et heure du scrutin. La consultation a obligatoirement lieu pendant le temps de travail
 - Modalités d'organisation et de déroulement du vote qui doit s'effectuer au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique
 - Texte de la question soumise au vote des salariés
 - Liste des salariés des établissements couverts par l'accord
- Protocole porté à la connaissance des salariés par tout moyen au plus tard 15 jours avant la consultation
- Contestation du protocole possible par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement dans un délai de 8 jours à compter de cette information, devant le tribunal d'instance
 - Le TI statue en la forme des référés et en dernier ressort
- Procès-verbal obligatoire sur le résultat du vote
 - L'employeur doit en assurer la publicité dans l'entreprise par tout moyen. Si l'accord est approuvé, il doit également l'annexer à lors du dépôt de ce dernier



Encadrement des négociations

En vigueur depuis le 10 août 2016

Sauf pour la publication des accords : 1er septembre 2017



Accord facultatif sur l'encadrement des négociations

- **Accord de méthode facultatif encadrant l'ensemble des négociations (au moins récurrentes) pour permettre « [...] à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle des parties. »**
(art. L. 2222-3-1)
- **Contenu possible :**
 - Etapes et déroulement des négociations (calendrier, thématiques...)
 - Informations nécessaires à la négociation, en s'appuyant éventuellement sur la base de données économiques et sociales (BDES)
 - Moyens spécifiques pour les négociateurs (crédit d'heures, réunions préparatoires...)
 - Modalités de recours à l'expertise (désignation, accès à l'information, prise en charge)
- **Le non-respect de cet accord n'entraîne pas la nullité des accords, sauf si :**
 - L'accord de méthode le prévoit explicitement
 - Ou si le principe de loyauté n'a pas été respecté



L'accord d'encadrement des négociations (2/2)

Même si la loi ne prévoit pas la nullité des accords signés en dehors du respect de l'accord de méthode de négociation, il est peu probable qu'en cas de violation flagrante les négociations puissent se dérouler dans un climat favorable à une signature

- La négociation d'un tel accord est donc un élément essentiel pour fixer notamment le cadre des négociations récurrentes

La négociation pourrait porter :

- Sur le calendrier des négociations récurrentes et leur articulations avec les 3 grandes consultations du CE
- Les informations nécessaires au-delà de celles prévues dans la BDES et leur intégration à cette dernière
- Les moyens matériels de la négociation (heures, formation, etc.)
- L'assistance de l'expert : expert autonome ou mission complémentaire de l'expert-comptable du CE



Incitation à prévoir un préambule fixant les objectifs

- Chaque accord devrait être précédé d'un préambule « *présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu* » (art. L. 2222-3-3)
 - Toutefois, l'absence de préambule n'entraîne pas la nullité de l'accord sauf pour les accords de préservation ou de développement de l'emploi
- Si, pour la loi, le préambule est plus une incitation qu'une contrainte, on peut en faire un axe de négociation permettant d'éclairer les objectifs de l'accord et les contraintes auxquelles il répond
 - Attention, le préambule fait partie intégrante de l'accord et ne peut être le résumé de la position de la direction de l'entreprise



Un suivi régulier des accords conclus (1/3)

- **Pour faire régulièrement le point sur les accords conclus et leur application, l'accord d'entreprise doit définir ses conditions de suivi et comporter des clauses de rendez-vous (art. L. 2222-5-1)**
 - Toutefois, cette disposition n'est pas contraignante : « *L'absence ou la méconnaissance des conditions (de suivi) et des clauses (de rendez-vous) n'est pas de nature à entraîner la nullité de la convention ou de l'accord.* »
- **Même en l'absence de contrainte, les conditions de suivi des accords doivent devenir un axe essentiel de vérification de leur portée effective**
 - En effet, l'employeur doit tout faire pour atteindre les objectifs fixés dans le cadre d'un accord en vertu du principe d'exécution loyale des accords collectifs de travail (art. L. 2262-4)
- **Quelques pistes pour faciliter le suivi :**
 - Les engagements dans un accord pourraient être chiffrés de façon précise (objectif ou fourchette)
 - *Ne jamais se contenter de déclaration d'intention (si bonnes soient-elles)*



Un suivi régulier des accords conclus (2/3)

- **Pistes pour faciliter le suivi (suite) :**
 - La définition, thème par thème, des indicateurs de suivi doit être partie intégrante de l'accord (base, tableaux, etc.). Ces éléments d'objectivation des engagements et de quantification des résultats sont fondamentaux pour passer de l'intention aux actes concrets

- Par exemple, grille ci-contre sur la formation

Evaluation de l'adhésion à la mesure
Nombre et % de la population éligible
Nombre et % des salariés adhérents
Nombre et % des salariés entrant dans le processus
Motivation des refus (par grandes catégories)
Nombre et % des salariés ayant suivi le processus jusqu'à son terme
Explication des arrêts (par grandes catégories)
Evaluation de l'efficacité de la mesure
Nombre et % de parcours ayant abouti à un changement de :
• Poste
• Métier
• Fonction
• Catégorie
• Rémunération :
▪ hausse
▪ baisse



Un suivi régulier des accords conclus (3/3)

- **Une commission de suivi clairement définie dans l'accord :**
 - Composition (attention au risque d'un effectif trop important pour travailler efficacement)
 - Pouvoirs (interprétation, appel, suivi)
 - Périodicité (trimestrielle, semestrielle)
 - Modalités de saisine par les salariés en cas de non application de l'accord
 - Moyens (indicateurs de suivi, éléments documentaires, périodicité et délais de leur envoi, préparatoire, crédit d'heures...)
 - Clause de revoyure X mois avant le terme de l'accord (élément de bilan de l'application de l'accord, calendrier des négociations...)
- **Le partage des éléments de suivi avec les représentants du personnel (DP, CE, CHSCT) devrait faire l'objet d'un point de l'accord (informations, périodicité...)**



Information des actionnaires sur les accords conclus

Le rapport annuel du conseil d'administration (ou du directoire) à l'assemblée générale des actionnaires devra faire état des accords collectifs conclus dans l'entreprise et de leurs impacts sur sa performance économique ainsi que sur les conditions de travail des salariés (article L. 225-102-1 du code de commerce)

Pour s'emparer de cette nouvelle obligation :

- Peser sur son contenu par l'intermédiaire des représentants des salariés et/ou du CE au conseil d'administration
- Eventuellement, prévoir une expression autonome des représentants du personnel sur ce terrain



Publication des accords d'entreprise

- **A compter du 1^{er} septembre 2017, les accords collectifs (branche, groupe, interentreprises, entreprise ou établissement) seront rendus publics et versés dans une base de données nationale dont le contenu sera publié en ligne dans un « standard ouvert aisément réutilisable » (art. L. 2231-5-1)**
 - Toutefois, les parties signataires peuvent convenir de garder privée une partie de l'accord
 - Toute organisation signataire peut également demander seule l'anonymisation de l'accord (nom de l'entreprise, celui des signataires ne souhaitant pas la divulgation de leur mandat syndical, données chiffrées, éléments sensibles...)
- **Un décret doit préciser ces modalités pratiques**



Durée, révision, dénonciation des accords

En vigueur depuis le 10 août 2016



Généralisation de l'accord à durée déterminée

- **A compter du 10 août 2016, les accords collectifs sont par défaut conclus pour une durée de 5 ans (art. L. 2222-4)**
 - A l'expiration de cette durée, « *la convention ou l'accord cesse de produire ses effets.* »
- **Toutefois, les signataires restent libres de prévoir dans l'accord une durée inférieure ou une durée indéterminée**
- **Attention, le fait qu'à l'expiration d'un accord (maintenant par défaut à durée déterminée) il cesse de produire ses effets, va amenuiser le volume des « avantages individuels acquis » (quelle que soit l'évolution de cette notion évoquée plus loin)**
 - Les avantages et inconvénients entre une durée déterminée et un accord à durée indéterminée doivent être pesés (négociations régulières, adaptation aux situations... Vs réduction des avantages individuellement acquis, pérennité des mesures...)



Une procédure de révision étendue

- **Une procédure de révision d'un accord peut être engagée (art. L. 2261-7) :**
 - Durant le cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu seulement par les organisations syndicales signataires ou qui y ont adhéré
 - À l'issue du cycle électoral, par toutes les organisations syndicales représentatives
 - Rappel : lorsqu'une des organisations syndicales signataires d'un accord perd sa représentativité, le ou les accords qu'elle a signé[s] peut ou peuvent être dénoncés à la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages (art. L. 2261-10)
- **Les avenants de révision obéissent aux règles de validité de droit commun**
- **Dans les entreprises sans délégué syndical :**
 - Les accords conclus par des représentants élus du personnel (mandatés ou non par une organisation syndicale) ou par des salariés mandatés peuvent être révisés par ces mêmes interlocuteurs



Négociations dès la dénonciation d'un accord

- Lorsque la dénonciation d'un accord émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la négociation peut s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dès le début du préavis et l'accord de substitution peut être signé avant la fin du préavis (art. L. 2261-10)
 - Pour rappel : « *En l'absence de stipulation expresse, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois* » (art. L. 2261-9)
- Le fait de ne plus avoir à attendre la fin du préavis pour engager les négociations doit être mis à profit pour étendre la période efficace de négociation



Fin de la notion d'avantages individuels acquis

- Avant la loi El Khomri, en cas de dénonciation d'un accord ou de sa mise en cause (par fusion-absorption, cession, scission, etc.) et en l'absence de conclusion d'un accord de substitution sous 15 mois, les salariés bénéficiaient d'une intégration au contrat de travail de leurs « avantages individuels acquis » : éléments de rémunération, jours de congés supplémentaires, etc.
- A compter du 10 août 2016, seul le « *maintien de la rémunération perçue* » est assuré, notion plus réductrice (art. L. 2261-13 et suivant)
 - La rémunération annuelle, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par le contrat de travail, ne pourra être inférieure à la rémunération versée lors des 12 derniers mois
 - La rémunération s'entend au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale (salaire, indemnités liées à l'activité, primes, gratification, avantages en argent et en nature, etc. hors plus-values réalisées lors de l'exercice d'options d'achat d'actions de la société – en général réservées aux cadres dirigeants – plus-values sur la différence entre la valeur réelle de l'action à la date de levée d'une option d'achat et le prix de souscription
 - Dans le cas d'une mise en cause d'une convention ou d'un accord à durée déterminée, ce maintien s'applique jusqu'au terme qu'aurait été celui de cette convention ou de cet accord en l'absence de mise en cause



Date d'entrée en vigueur de ces nouvelles modalités

- Ces modalités s'appliquent si la date à laquelle les accords dénoncés ou mis en cause cessent de produire leurs effets (préavis + 12 mois) est postérieure au 9 août 2016 (art. 17, IV de la loi, non codifié).
 - Par exemple : cession d'une activité et transfert des contrats de travail par application de l'article L. 1224-1 le 1^{er} juin 2015.
Date de mise en cause = le 1^{er} juin 2015
 - Préavis de 3 mois + 12 mois : les accords mis en cause cessent de produire leurs effets le 1^{er} septembre 2016, donc après l'entrée en vigueur des dispositions de la loi El Khomri : s'il n'y a pas eu d'accord de substitution, maintien de la seule rémunération et non plus des avantages individuels acquis



Négociations lors de la mise en cause d'accords par application du L.1224-1



Négociations avant la mise en cause des accords (1/2)

- Depuis le 10 août 2016, la loi El Khomri permet d'ouvrir 2 types de négociations avant la mise en cause, c'est-à-dire la date de transfert des contrats de travail dans le cadre de l'article L. 1224-1 (fusion-absorption, transfert partiel d'actifs, etc. (art. L. 2261-14-2 et suiv.)
- **1^{ère} négociation préalable possible : celle d'un accord de transition qui ne s'applique qu'aux salariés transférés**
 - Entre les employeurs des deux entreprises concernées et les seuls syndicats de l'entreprise absorbée
 - Accord d'une durée maximale de 3 ans, pour faciliter la transition entre les 2 statuts collectifs
 - Entrée en vigueur à la date du transfert des contrats de travail
 - S'applique « à l'exclusion des stipulations portant sur le même objet des conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement dans lesquels les contrats de travail sont transférés » : **après le transfert, deux catégories de salariés régies par des accords différents**



Négociations avant la mise en cause des accords (2/2)

- **2^{ème} négociation préalable possible : celle d'un accord d'adaptation qui harmonise les statuts collectifs** (art. L. 2261-14-3) :
 - Entre les employeurs et les syndicats des deux entreprises concernées
 - Entrée en vigueur à la date du transfert des contrats de travail
 - Se substitue au statut collectif actuel de l'entreprise d'accueil et est applicable à l'ensemble des salariés : **après le transfert, statut collectif unique**
- **Au vu de l'importance de ces négociations, le temps est un élément indispensable et il convient de les démarrer le plus en amont possible**
 - Pour préparer les négociations, faire des états des lieux détaillés du statut collectif des deux entités (absorbée / absorbante) puis les comparer (contacts entre syndicats des deux entités) : accords et conventions, engagements, usages.
 - Analyser le devenir des avantages à défaut d'accord de substitution
 - Projeter le devenir des instances représentatives après transfert : maintien des établissements / ou pas, mesures transitoires, nouvelles élections,...



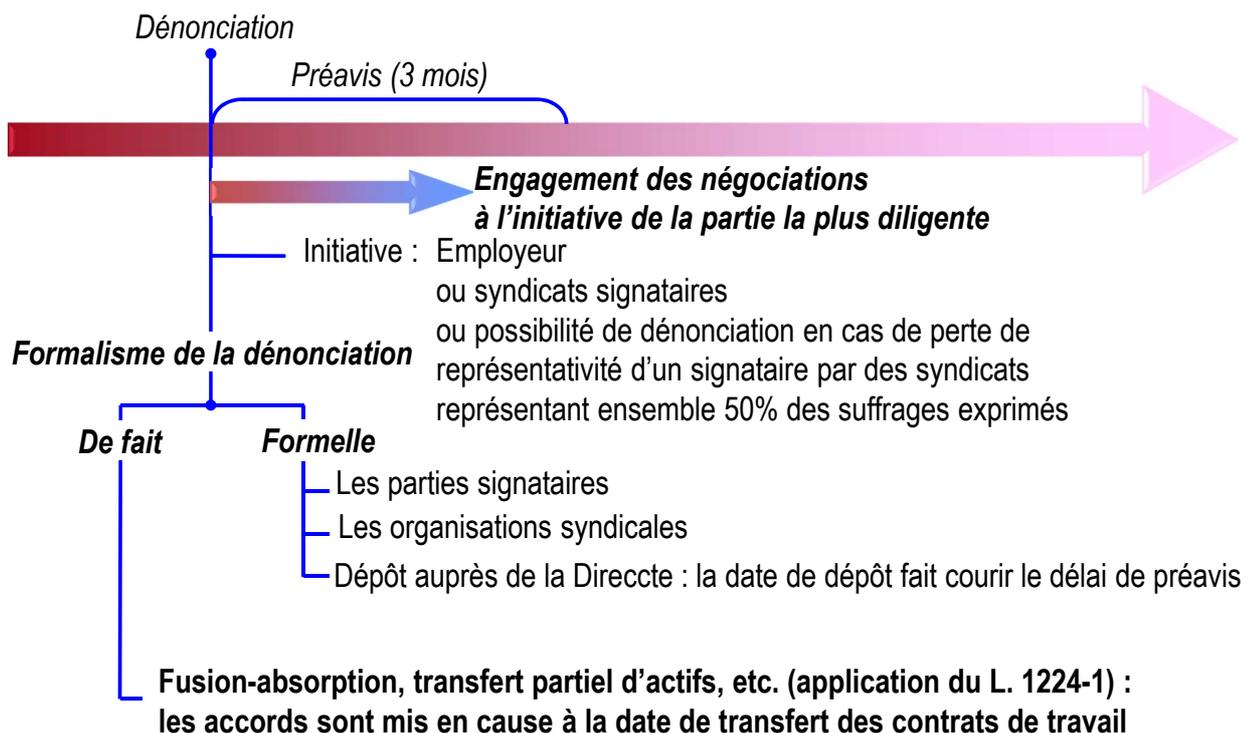
Négociations après la mise en cause d'un accord

- **A défaut de la signature d'un accord avant la date de transfert des contrats de travail : négociation en vue d'un accord de substitution comme avant la loi El Khomri**
 - La négociation s'engage dans les 3 mois suivant la mise en cause, c'est-à-dire la date de transfert des contrats (art. L. 2261-14)
 - Entre l'employeur de l'entreprise absorbante et les syndicats représentatifs de l'entité absorbante
- **A défaut d'accord de substitution, maintien de la seule rémunération mais non plus de l'ensemble des avantages individuellement acquis**
 - « [...] les salariés des entreprises concernées conservent, en application de la convention ou de l'accord mis en cause, une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des 12 derniers mois » (art. L.2261-14)

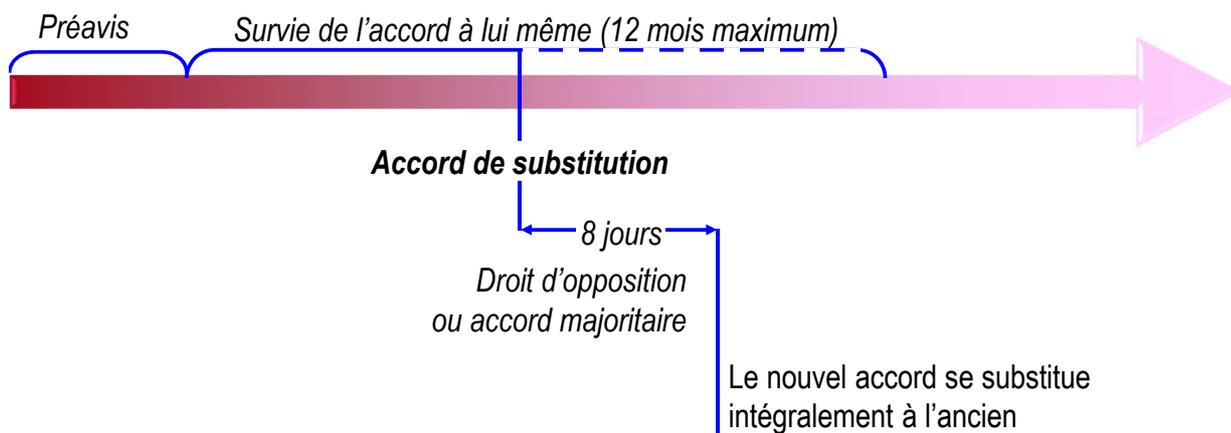
Vers schémas des négociations



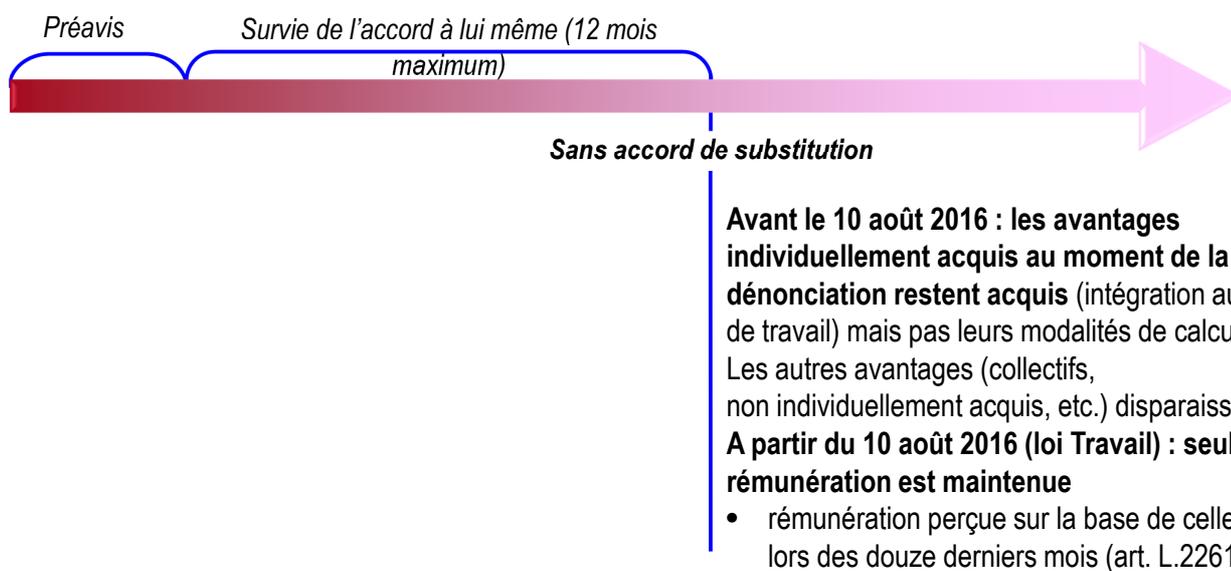
Les accords et conventions : dénonciation



Accord de substitution



Absence d'accord de substitution



Moyens des négociateurs



Crédit d'heures des délégués syndicaux et des sections

- **Augmentation du crédit d'heures des délégués syndicaux (art. L. 2143-3)**

Effectif	Crédit d'heures antérieur	Crédit d'heures depuis le 10 août 2016
de 50 à 150 salariés	10 heures par mois	12 heures par mois
de 151 à 499 salariés	15 heures par mois	18 heures par mois
à partir de 500 salariés	20 heures par mois	24 heures par mois

- **Le crédit d'heures des DSC passe de 20h à 24h par mois (art. L. 2143-15)**
- **Le crédit d'heures pour chaque section syndicale (art. L. 2143-16) en vue de la négociation d'un accord, passe de :**
 - 10h à 12h par an dans les entreprises d'au moins 500 salariés
 - 15h à 18h dans celles d'au moins 1 000 salariés
- **Le temps de négociation est considéré comme temps de travail et les frais afférents (déplacements...) sont pris en charge**
- **Les DS participant à des concertations ou négociations en dehors de l'entreprise (branche, etc.) sont couverts en cas d'accident (art. L. 412-8 du code de la sécurité sociale)**



Crédit d'heures des délégués syndicaux au forfait-jours

- Sauf accord contraire, lorsque le représentant du personnel, l'élu ou salarié mandaté pour négocier est au forfait-jours, son crédit d'heures « est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés », une demi-journée correspondant à 4h de mandat (art. L. 3121-58)
 - 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 qui seront définies par décret
- Mêmes règles pour les autres mandats (CE, CHSCT, DP...)



Accès à l'intranet pour les syndicats

- Depuis le 1^{er} janvier 2017, les syndicats qui :
 - Satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance
 - Sont constitués depuis au moins deux anspeuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise (panneau d'affichage électronique) (art. L. 2142-6)
- L'utilisation des outils numériques par les syndicats doit :
 - Etre compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité de l'entreprise
 - Ne pas entraver l'accomplissement normal du travail
 - Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message
- En revanche, l'utilisation de la messagerie électronique n'est possible que si un accord d'entreprise le prévoit



Extension des négociations en l'absence de délégué syndical

- A défaut de syndicats représentatifs dans l'entreprise, extension des possibilités de négociation avec des élus (CE ou à défaut DP) mandatés ou non par une organisation syndicale ou des salariés mandatés
- Les thèmes ouverts à la négociation avec les élus mandatés (art. L. 2232-21) ou des salariés mandatés (art. L. 2232-24) ne sont plus limités aux seules mesures dont le législateur subordonne la mise en œuvre à un accord collectif
- Lorsque la négociation d'entreprise est menée par les représentants élus du personnel non mandatés par une organisation syndicale, l'accord n'a plus à être validé par la commission paritaire de branche (art. L. 2232-22)
 - Les accords lui sont simplement transmis pour information. Elle ne peut exercer un contrôle pour s'opposer à son entrée en vigueur : « L'accomplissement de cette formalité n'est pas un préalable au dépôt et à l'entrée en vigueur des accords »



Modes de négociation à défaut de délégué syndical

Qui ?	Mandat ?	Condition de validité de l'accord	Thèmes de la négo.
Élu (CE, DUP ou, à défaut DP)	Oui (élu titulaire ou suppléant)	Approbation de l'accord par référendum auprès des salariés (art. L. 2232-21-1 + D.2232-2, D.2232-8 et suivant)	Les thèmes ouverts à cette négociation ne sont pas limités
	Non (un titulaire oblig.)	Le ou les signataires doivent avoir recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections (1 ^{er} tour – titulaires)	Uniquement sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords mentionnés à l'article L. 1233-21 (art. L. 2232-2)
Salarié (si aucun élu n'a manifesté son souhait de négocier, dans le délai d'un mois)	Oui (obligatoire)	Approbation de l'accord par référendum auprès des salariés (art. L. 2232-7 + D.2232-2, D.2232-8 et suivant)	Les thèmes ouverts à cette négociation ne sont pas limités





Temps de travail et négociation

Dispositions n'ayant pas besoin de décret : en vigueur au 10 août 2016
Dispositions précisées par les décrets du 18 novembre 2016 : en vigueur
au 1^{er} janvier 2017

32, rue de Chabrol 75010 Paris
Tél. 01 53 72 00 10



Site : www.apex-isast.fr
Mel : formation@apex-isast.fr

Nouveaux champs en matière de temps de travail

- Les dispositions du code du travail sur la durée et l'organisation du travail et les congés ont été complètement réécrites : l'article 8 de la loi s'intitule « *une nouvelle architecture en matière de durée du travail et de congés* »
- Dans ces domaines, la loi distingue désormais 3 niveaux d'élaboration des règles :
 - L'ordre public : principes auxquels aucun accord ne peut déroger
 - Le champ de la négociation collective : la loi fixe seulement des seuils minimaux
 - Les dispositions supplétives qui s'appliquent à défaut d'accord
- Pour ce qui relève de la négociation collective, la loi consacre la primauté de l'accord d'entreprise sur celui de branche, sauf exceptions
 - Sauf exceptions, un accord de branche ne peut plus empêcher des accords d'entreprise de prévoir des dispositions moins avantageuses qu'au niveau de la branche
- La loi modifie également quelques dispositions. Nous ferons ici une présentation succincte de ces différentes évolutions
 - En cas de négociations sur ces thèmes, la complexité des textes mis en jeu doit conduire à des approfondissements par des études ou des formations spécifiques



Temps de travail : primauté de l'accord de branche sur certains thèmes

- **Nécessité et primauté d'un accord de branche étendu pour :**
 - Heures d'équivalence (art. L. 3121-14)
 - Nombre minimal d'heures sur une période de référence entraînant la qualification de travailleur de nuit (art. L. 3122-16)
 - Proposition de postes d'une catégorie différente pour les salariés voulant passer à temps partiel ou à temps complet (art. L. 3123-18)
 - Durée minimale de travail pour un temps partiel (art. L. 3123-19)
 - Taux de majoration des heures complémentaires des temps partiels (art. L. 3123-21)
 - Compléments de temps par avenant pour les temps partiels (art. L. 3123-22)



Nouvelles règles en matière de durée du travail, repos et congés

- **Liens pour consulter la nouvelle version du code du travail :**
 - Partie législative (en vigueur depuis le 10 août 2016 pour les dispositions ne nécessitant pas de décret, 1^{er} janvier pour les autres) :
https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=0CD2EB19067EA4A792CF5CB5D3793708.tpdila16v_1?idSectionTA=LEGISCTA000006178001&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20161124
 - Partie réglementaire (entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017) :
https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=43BDD900AFE044E708BCC36E7358A1D8.tpdila22v_3?idSectionTA=LEGISCTA000018534656&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170101



Travail effectif et temps périphériques

Travail effectif

- Pas de changement majeur : « *La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.* » (art. L.3121-1)
- Exclusions : pauses, restauration, temps de déplacement professionnel et temps d'habillage/déshabillage, sous conditions, doivent faire l'objet de contreparties, financières ou en temps
- Nouveauté : **possibilité de contrepartie en repos si le temps de trajet est majoré par un handicap** (art. L. 3121-5)

Temps de pause

- Sans changement : ni d'ordre public (dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives) ni dans le champ conventionnel.



Durées maximum de travail

Durée quotidienne maximum

- **Ordre public** : sans changement (10 heures, sauf dérogation ou accord)
- **Champ conventionnel** : **dépassement par voie d'accord en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise (maximum 12 heures)**

Durée hebdomadaire maximum

- **Ordre public** : sans changement (48 heures et 44 heures sur 12 semaines consécutives)
- **Champ conventionnel** : **par accord (d'entreprise au lieu de branche) possibilité de dépassement avec un maximum de 46 heures sur 12 semaines**
- **Dispositions supplétives** : jusqu'à 46 heures en cas de surcroît avec autorisation de l'inspection du travail et avis du CE

Repos quotidien

- **Ordre public** : pas de changement
- **Champ conventionnel** : sans changement, dérogations déterminées par décret : **en cas d'urgence, par accord d'entreprise et en cas de surcroît exceptionnel d'activité**



Heures supplémentaires

Ordre public : sans changement, les heures accomplies au-delà de 35 heures par semaine sont des heures supplémentaires

Champ conventionnel : le taux de majoration fixé par l'accord d'entreprise peut être différent de celui fixé par la branche (minimum 10%)

Mesures supplétives : majoration à 25 % pour les 8 premières heures, à 50% pour les suivantes

Heures supplémentaires

Seul un accord de branche étendu peut les mettre en place.

Décret à défaut d'accord.

Heures d'équivalence

Ordre public : pas de changement

Jours fériés et chômés



Modulation du temps de travail

- Ordre public : sans changement
- Champ conventionnel : (nouvelle possibilité s'ajoutant aux précédentes) **si un accord de branche le permet, un accord d'entreprise peut prévoir une modulation du travail sur une période supérieure à 1 an (3 ans maximum)**
(art. L. 3121-41 et L. 3121-44)
- Mesures supplétives : à défaut d'accord, mise en place possible d'une modulation sur :
 - 9 semaines (au lieu de 4) pour les entreprises de moins de 50 salariés
 - 4 semaines pour les autres (comme avant la loi El Khomri)



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

- **Ordre public** : les conventions de forfaits en heures ou en jours sur l'année sont toujours mises en place par accord collectif (d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, de branche). Il faut toujours l'accord du salarié (art. L. 3121-55)
- **Champ conventionnel** : **s'ajoutent aux 3 clauses obligatoires de l'accord** (catégories de salariés concernés, durée annuelle, caractéristiques principales de ces conventions) :
 - La période de référence du forfait (toute période de 12 mois consécutifs)
 - Les conditions de prise en compte pour la rémunération des absences, ainsi que des arrivées ou départs en cours de période, l'évaluation de la charge
- **A défaut d'accord sur ce dernier point, la convention individuelle de forfait jours devra intégrer les modalités de contrôle des jours et de la charge** (art. L.3121-65) et l'employeur devra fixer les modalités d'exercice du droit à la déconnexion



Mesures sur la durée du travail (6)

Travail de nuit

- **Ordre public** : tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures (contre tout travail entre 21 heures et 6 heures auparavant)
- **Champ conventionnel** : pour être mis en place, le travail de nuit **nécessite toujours un accord collectif qui peut être passé au niveau de l'entreprise** (contre accord de branche étendu avant)
- **Mesures supplétives** : tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit, autorisation de l'inspection du travail nécessaire à défaut d'accord, 270 heures minimum sur une période de référence de 12 mois consécutifs pour être qualifié de travailleur de nuit

Travail à temps partiel

- **Ordre public** : sans changement (durée minimale 24 heures hebdo)
- **Champ conventionnel** : sans changement la dérogation à cette durée minimum dépend d'un accord de branche étendu

Travail intermittent

- **Ordre public** : sans changement
- **Champ conventionnel** : sans changement la mise en place dépend d'un accord de branche étendu



Astreintes

- **Ordre public**

- Le salarié n'a plus l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité (art. L. 3121-9)
- La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie sous forme financière ou sous forme de repos
- Information des salariés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable
- A compter du 1^{er} janvier 2017, obligation pour l'employeur de remettre, en fin de mois, à chaque salarié concerné, un document récapitulatif le nombre d'heures d'astreinte accomplies au cours du mois écoulé, ainsi que la compensation correspondante (art. R. 3121-2)

- **Champ conventionnel** : contreparties, délais de prévenance

- **Dispositions supplétives (à défaut d'accord) L. 3121-12 et R. 3121-3**

- 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 (art. L. 3121-12)
- A compter du 1^{er} janvier 2017, l'employeur communique, par tout moyen conférant date certaine, aux salariés concernés la programmation individuelle des périodes d'astreinte 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins 1 jour franc à l'avance (art. L. 3121-12 et R. 3121-3)



Mesures sur les congés (1/5)

- **Congés payés, droit et durée**

- Ordre public : sans changement. Congés supplémentaires légaux pour les mères, étendus à tous les salariés parents (art. L. 3141-8)
- Champ conventionnel : la modification de la période de référence (01/06 – 31/05) est possible par voie d'accord hors accord de modulation

- **Congés payés, prise et ordre des départs**

- Ordre public : les congés peuvent être pris dès leur obtention et plus seulement dès l'ouverture des droits ; à défaut d'accord, le CE sera également consulté sur l'ordre des congés (en plus des DP)
- Champ conventionnel : le délais de prévenance en cas de modification des congés est négociable
- Mesures supplétives : le délais de prévenance en cas de modification des congés est d'un mois avant la date prévue du départ, sauf circonstances exceptionnelles et dans le délai d'un mois



Mesures sur les congés (2/5)

- **Congés payés, fractionnement et report**
 - Ordre public : sans changement (durée continue du CP 24 jours hors présence dans le foyer d'une personne handicapée ou en perte d'autonomie) ; fractionnement possible par fraction de 12 jours.
 - Champ conventionnel : un accord peut fixer la période de prise du congé principal et les règles de fractionnement
 - Mesures supplétives : CP principal (au moins 12 jours continus) entre le 01/05 et 31/10 ; jours de congé de fractionnement et possibilité pour l'employeur de demandé au salarié d'y renoncer (sans changement)
- **Congés payés, indemnité**
 - Ordre public : sans changement, mais indemnité due même en cas de faute lourde (alignement sur décision du Conseil constitutionnel)



Mesures sur les congés (3/5)

- **Congés spécifiques**
 - Ordre public : allongement de certains congés (notamment pour décès) et regroupement en 3 thématiques
 - *Congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle : congés pour événements familiaux, de solidarité familiale, de proche aidant, sabbatique*
 - *Congés pour engagement associatif, politique ou militant : formation économique et sociale et formation syndicale, mutualiste, de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen...*
 - *Congé pour création ou reprise d'entreprise*
 - Champ conventionnel : la durée, le renouvellement, l'éligibilité peuvent être fixés par accord. Toutefois, ces éléments ne peuvent, dans de nombreux cas, être inférieurs aux mesures supplétives
 - Mesures supplétives : A défaut d'accord, ces éléments sont identiques à ceux en vigueur avant la loi, sauf modifications indiquées page suivante



Mesures sur les congés (4/5)

- **Les congés pour événements familiaux : la durée minimum de certains congés est augmentée :**
 - En cas de décès d'un enfant, le congé est porté à 5 jours (au lieu de 2)
 - En cas de décès d'un proche (conjoint, du partenaire de PACS, concubin, père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur) la durée du congé est désormais fixée à 3 jours (contre 1 antérieurement)
- **Le congé de proche aidant : l'ancienneté pour en bénéficier reste d'ordre public; elle passe à 2 ans (contre 1 an antérieurement)**
 - Aucun délai d'information de l'employeur n'est requis en cas « *de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de cessation brutale de son hébergement en établissement ou de situation de crise nécessitant une action urgente du salarié.* » (article L. 3142-19, al. 3)
- **Le congé de solidarité internationale : l'employeur ne peut le refuser qu'après avis du CE ou, à défaut, des DP, s'il estime que cette absence est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise (art. L. 3142-63)**
- **Les congés pour création d'entreprise et sabbatique : peuvent être refusés dans les entreprises de moins de 300 salariés (auparavant 200) et report possible de 9 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés (auparavant 200)**



Mesures sur les congés : modalités d'ordre public (5/5)

La demande du salarié ou le refus de l'employeur devra être fait par tout moyen permettant de conférer une date certaine

- Par exemple lettre recommandée avec AR ou lettre remise en main propre contre décharge

Contestation du refus de l'employeur devant le conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés

- Le conseil statue en dernier ressort. Cette décision n'est pas susceptible d'appel mais peut faire l'objet d'un recours devant la Cour de cassation



Pistes pour préparer la négociation « temps de travail »

Bien connaître les accords en vigueur aux différents niveaux (branche, groupe, entreprise, établissement...) et le nouveau cadre légal et réglementaire

Demander à la direction de dresser un bilan de l'existant à travers des indicateurs conjointement définis

Se rapprocher des salariés pour en valider les conclusions et connaître leurs attentes

En cas de négociations au niveau inférieur, qui pourraient ouvrir des dérogations à ce qui est en vigueur au niveau de la branche ou de l'entreprise, s'assurer de leur intérêt, du rapport de force ou des contreparties...

Utiliser son droit à expertise dans le cadre de la consultation du CE sur la politique sociale qui inclut le thème du temps de travail

Penser à la formation !



Droit à la déconnexion

- **Au 1^{er} janvier 2017, la loi instaure un droit à la déconnexion négocié par accord**
 - Cette négociation doit aborder « *les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.* » (art. L. 2242-8)
 - A défaut d'accord, ce droit doit faire l'objet d'une charte élaborée après avis du CE ou, à défaut, des DP (art. L. 2242-8)
- **Le droit à la déconnexion est dorénavant inclus à la liste des points inclus dans la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail**



Négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail

Thèmes de négociation	Périodicité	Blocs de négociations
Égalité professionnelle et salariale + possibilité d'expertise dans les entreprises de plus de 300 salariés	Négociation annuelle, triennale lorsqu'un accord a été signé dans l'entreprise. Reste annuelle à défaut d'accord ou de plan	 Négociation annuelle sur L'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail
Protection sociale complémentaire des salariés (prévoyance et frais de santé)	Négociation annuelle (si l'entreprise n'est pas déjà couverte par un accord)	
Pénibilité	accord ou plan d'action d'une durée maximale de 3 ans	
Mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	Négociation annuelle, triennale si accord d'entreprise signé	
Droit d'expression des salariés, notamment au moyen des outils numériques disponible dans l'entreprise (à compter de janvier 2017 : ajout de la loi El Khomri d'août 2016)		
Mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle		
Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle		
Droit à la déconnexion et mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation des outils numériques (à compter de janvier 2017 : ajout de la loi El Khomri d'août 2016)		



Nouveaux accords de préservation ou de développement de l'emploi

En vigueur à compter du 30 décembre 2016 (lendemain de la publication du décret)

32, rue de Chabrol 75010 Paris
Tél. 01 53 72 00 10



Site : www.apex-isast.fr
Mel : formation@apex-isast.fr

Accord « offensif » pour l'emploi

- Après l'accord « défensif » créé en 2013 (accord de maintien de l'emploi – art. L. 5125-1) qui a pour but de trouver des solutions préservant l'emploi en cas de graves difficultés conjoncturelles rencontrées par une entreprise,
- La loi Travail crée l'accord « offensif » (art. L. 2254-2) signé « *en vue de la préservation et du développement de l'emploi* » sans être dans une situation de difficultés économiques
- Déroulement de la négociation :
 - Obligation pour l'employeur de fournir les informations « *nécessaires à l'établissement d'un diagnostic partagé* »
 - **Assistance possible des syndicats représentatifs par un expert-comptable** : désignation par le CE, rémunération par l'entreprise
 - **Accord majoritaire** à durée déterminée (maximum 5 ans)



Accord « offensif » pour l'emploi : contenu (1/2)

- Préambule obligatoire indiquant les objectifs en matière de préservation ou de développement de l'emploi
- Mesures possibles en matière de rémunération :
 - L'accord peut modifier, dans certaines limites, la rémunération mensuelle : modifier ou supprimer les modalités d'attribution, de calcul et de versement de tout ou partie des éléments de rémunération, dans le respect des conventions et accords de branche (art. D. 2254-1)
 - **Le montant de la rémunération mensuelle maintenue ne peut être inférieur « à la moyenne sur les 3 mois précédant la signature de l'accord [...] de la rémunération versée au salarié [...]. Cette rémunération s'entend comme le montant soumis à cotisations de sécurité sociale [...] sans prise en compte les éléments de rémunération dont la périodicité de versement est supérieure au mois, »** (art. D. 2254-1)
 - La rémunération s'entend au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale : salaire, indemnités liées à l'activité, primes, gratifications, avantages en argent et en nature, etc., hors plus-values liées à l'exercice d'options d'achat d'actions
 - L'accord pourrait donc augmenter le temps de travail pour une rémunération identique (ou moins augmentée que le temps de travail) et/ou supprimer les primes dont la périodicité dépasse le mois



Accord « offensif » pour l'emploi : contenu (2/2)

- **Mesures possibles en matière de temps de travail :**
 - Par exemple, augmentation du nombre d'heures par semaine, suppression de jours de RTT, nouvelle organisation du travail en équipe, modification du taux de majoration des heures supplémentaires, révision de la définition du temps de travail effectif, suppression de pauses, contreparties au temps d'habillage ou de déshabillage plutôt que leur assimilation à du temps de travail effectif, nouvelles règles de repos compensateur, modulation, prise des congés, **etc.**
- **L'accord doit prévoir les modalités de prise en compte de la situation des salariés « invoquant une atteinte disproportionnée à leur vie personnelle ou familiale »**
- **Contrairement à l'accord « défensif », restent facultatives les clauses :**
 - Fixant les efforts proportionnés que doivent fournir les mandataires sociaux et actionnaires
 - De retour à meilleure fortune : conditions dans lesquelles les salariés bénéficient de l'amélioration de la situation de l'entreprise avant et à l'issue de l'accord



Accord « offensif » pour l'emploi : conséquences (1)

- **L'accord prime sur le contrat de travail des salariés, même si celui-ci est plus avantageux que l'accord. En effet, « ses stipulations se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail » (art. L. 2254-2)**
- **En cas de refus écrit par le salarié de la modification de son contrat de travail en application de l'accord, possibilité d'un licenciement spécifique pour cause réelle et sérieuse**
 - L'employeur informe chaque salarié concerné de son droit d'accepter ou de refuser l'application à son contrat de travail de cet accord. Cette information est faite par tout moyen conférant date certaine (art. D. 2254-2)
 - Les salariés ont 1 mois à compter de la réception de cette information pour faire connaître leur décision. Ne pas répondre équivaut à une acceptation.



Accord « offensif » pour l'emploi : conséquences (2)

- **Ce licenciement est soumis aux modalités applicables au licenciement individuel pour motif économique. Il n'y aura pas de PSE même s'il y a plus de 9 refus**
 - Les entreprises de 1 000 salariés et plus (ou appartenant à un groupe de 1 000 salariés et plus) **n'ont pas à proposer le congé de reclassement**
 - Proposition d'un parcours d'accompagnement personnalisé assuré par Pôle Emploi avec, pendant 12 mois, une allocation égale à 70% de leur salaire journalier de référence sous conditions (art. D. 2254-4 et suivants pour la description du dispositif). Les salariés qui l'acceptent ne perçoivent pas l'indemnité de compensatrice de préavis dans la limite de 3 mois de salaire (Ces sommes sont versées par l'employeur à Pôle Emploi).
- **Les conséquences pour les salariés de cet accord doivent être abordées lors de la consultation annuelle du CE sur la politique sociale (art. L. 2323-15)**

Vers accords maintien de l'emploi



Rappel : les accords de maintien dans l'emploi

Loi de sécurisation de l'emploi de juin 2013
Modifications apportées par la loi Macron d'août 2015



Accord de maintien de l'emploi : principes

- En cas de graves difficultés conjoncturelles dans l'entreprise, un accord d'entreprise peut aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ainsi que la rémunération (art. L. 5125-1)
 - Par exemple : diminuer les salaires (sauf si le taux horaire est inférieur ou égal à 1,2 SMIC) et le temps de travail, augmenter le temps de travail sans augmenter les salaires ou encore prévoir une nouvelle répartition des horaires de travail
- Le diagnostic des difficultés économiques est analysé avec les organisations syndicales représentatives
 - Les OS peuvent être assistées dans cette analyse ainsi que dans la négociation par un expert comptable mandaté par le CE et rémunéré par l'entreprise (art. L. 2325-35)
- L'accord peut couvrir toute ou partie de l'entreprise, mais il ne peut être conclu qu'au niveau de l'entreprise, pas à celui d'un établissement, ni d'un groupe
- La durée maximale de l'accord est de 5 ans, pendant laquelle :
 - L'employeur ne peut procéder à aucune rupture du contrat de travail pour motif économique des salariés ayant acceptés l'application de l'accord



Accord de maintien de l'emploi : conditions de validité

- Accord « majoritaire » (art. L5125-4) :
 - Signature par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1^{er} tour des dernières élections CE ou délégation unique du personnel (ou DP)
 - Pas de possibilité de référendum si l'accord n'est signé que par des syndicats représentants plus de 30 % mais moins de 50%
- Parties à la négociation (art. L. 5125-4) :
 - Les délégués syndicaux
 - À défaut de DS, un ou plusieurs élus du personnel expressément mandatés
 - À défaut de représentants élus du personnel, un ou plusieurs salariés expressément mandatés
 - *Dans ces 2 derniers cas, l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés*



Accord de maintien de l'emploi : contenu (1/2)

- **L'accord doit prévoir (art. L. 5125-1) :**
 - Les aménagements de la durée, de l'organisation et de répartition du travail ainsi que les évolutions de rémunération qui pourront s'imposer aux salariés

Ces évolutions doivent rester conformes aux règles de droit :

 - *Sur la durée du travail et ses conséquences : durée légale du travail, réglementation sur les heures supplémentaires, durée maximum, repos obligatoire, congés payés, jours férié et chômés, etc.*
 - *Sur la rémunération : respect du SMIC et des minima conventionnels*
L'application de l'accord ne peut conduire à réduire les rémunérations dont le taux horaire, à la date de conclusion de cet accord, est égal ou inférieur à 1,2 SMIC, ni porter la rémunération des autres salariés en dessous de ce seuil- Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires fourniront des efforts proportionnés à ceux demandés aux autres salariés



Accord de maintien de l'emploi : contenu (2/2)

- **L'accord doit prévoir (suite) :**
 - Les modalités de recueil de l'acceptation ou du refus par les salariés de l'application de l'accord à son contrat de travail
 - *À défaut, l'article L. 1222-6 s'applique : lettre avec accusé de réception, 30 jours de réflexion, l'absence de réponse vaut acceptation*
 - Les modalités du suivi de l'évolution de la situation économique de l'entreprise et de la mise en œuvre de l'accord auprès des OS et des autres IRP (CE, CHSCT)
 - Les conséquences de l'amélioration de la situation économique de l'entreprise pour les salariés (clause de retour à meilleure fortune)
 - *Soit à l'issue de sa période d'application soit suite à une suspension de l'accord par le TGI*
 - Les dommages et intérêts (montant et modalités) qui seraient versés aux salariés lésés dans l'hypothèse où l'employeur n'aurait pas respecté ses engagements, notamment ceux de maintien de l'emploi
 - L'information des salariés sur l'application et le suivi de l'accord
- **Clauses facultatives**
 - Les mesures d'accompagnement pour les salariés amenés à refuser son application
 - Les conditions de suspension de l'accord en cas d'amélioration ou de dégradation



Accord de maintien de l'emploi : portée

- **Conséquences de l'acceptation du salarié :**
 - Si le salarié accepte les propositions qui lui sont faites, les clauses de son contrat de travail contraires à l'accord sont suspendues pendant la durée de l'accord
- **Conséquences du refus du salarié :**
 - Potentialité de licenciement individuel pour motif économique (même si plusieurs salariés refusent). Depuis la loi Macron d'août 2015, leur licenciement repose désormais « sur une cause réelle et sérieuse », ce qui limite les possibilités de contentieux (art. L. 5125-2)
 - Les salariés concernés doit toutefois bénéficier du congé de reclassement ou du contrat de sécurisation professionnelle selon la taille de l'entreprise (ou du groupe auquel elle appartient)
 - Les mesures d'accompagnement sont celles fixées dans l'accord, s'il y en a (depuis la loi Macron, l'accord n'a plus à prévoir de mesures d'accompagnement)



Accord de maintien de l'emploi : résolution judiciaire

- **L'accord peut être suspendu par décision du président du TGI, statuant en la forme des référés à la demande de l'un de ses signataires (art. L. 5125-5) :**
 - Si les engagements souscrits, notamment en matière de maintien de l'emploi, ne sont pas appliqués de manière loyale et sérieuse
 - Si la situation économique de l'entreprise a évolué de manière significative
- **En cas de suspension, le juge fixe un délai à l'issue duquel, à la demande de l'une des parties et au vu des éléments transmis :**
 - Il autorise la poursuite de l'accord
 - Ou prononce sa résiliation





Licenciements économiques

32, rue de Chabrol 75010 Paris
Tél. 01 53 72 00 10



Site : www.apex-isast.fr
Mel : formation@apex-isast.fr

Nouvelle définition du motif économique du licenciement (1/2)

- Date d'entrée en vigueur au 1^{er} décembre 2016
- En plus des difficultés économiques et des mutations technologiques, intégration dans la définition des motifs déjà retenus par la jurisprudence : réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité et cessation d'activité
- La loi définit les difficultés économiques : « *évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation* » ou « *tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés* » (art. L. 1233-3)
- Elle précise que « *une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :*
 - *1 trimestre pour une entreprise jusqu'à 10 salariés*
 - *2 trimestres consécutifs de 11 à 49 salariés*
 - *3 trimestres consécutifs de 50 à 299*
 - *4 trimestres consécutifs pour les autres »*



Nouvelle définition du motif économique du licenciement (2/2)

- **Contentieux probables car une baisse du chiffre d'affaires n'entraîne pas nécessairement des difficultés économiques : par exemple la marge peut être maintenue**
 - Travail de mise en perspective nécessaire par l'expert-comptable nommé par le CE des difficultés économiques présentées par l'employeur
- **Contrairement à la version initiale du projet de loi, la loi El Khomri ne revient pas sur le périmètre d'appréciation du motif économique pour les entreprises appartenant à un groupe : les difficultés s'apprécient dans le secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise y compris à l'international**



Licenciements avant le transfert des contrats de travail

- **Pour les entreprises de 1 000 salariés ou plus (ou appartenant à un groupe de 1 000 salariés ou plus), la loi El Khomri revient sur l'interdiction faite de licencier avant un transfert**
 - Selon la jurisprudence antérieure à la loi, dès lors qu'une entreprise entame un PSE pouvant entraîner la fermeture d'établissements, si un repreneur se manifeste dans le cadre du processus de recherche lancé parallèlement, le PSE est interrompu et il appartient au repreneur d'engager éventuellement des licenciements, une fois la reprise réalisée
 - La mise en œuvre de ses dispositions joue parfois contre la possibilité de préserver une partie des emplois grâce à une offre de reprise partielle
- **La loi prévoit ainsi la possibilité d'une reprise partielle (et donc d'un transfert partiel des contrats de travail) dans le cadre d'un PSE en vue d'éviter la fermeture d'un site**
 - « Les dispositions de l'article L.1224-1 relatives au transfert des contrats de travail ne s'appliquent que dans la limite du nombre d'emplois qui n'ont pas été supprimés à la suite des licenciements, à la date d'effet de ce transfert » (art. L. 1233-61)





Changements pour les instances élues

32, rue de Chabrol 75010 Paris
Tél. 01 53 72 00 10



Site : www.apex-isast.fr
Mel : formation@apex-isast.fr

Organisation des élections professionnelles

- **Un accord d'entreprise n'est plus nécessaire pour le vote électronique.** Depuis le 7 décembre 2016, l'employeur peut unilatéralement le mettre en place à défaut d'accord (art. L. 2314-21 et L. 2324-19). Dans ce cas, les modalités du vote sont fixées par décret :
 - Pour les élections DP : art. R. 2314-8, R. 2314-14, R. 2314-19
 - Pour les élections CE (ou DUP) : art. R. 2324-4 , R. 2314-10, R. 2324-15
- **Reconnaissance ou non du caractère d'établissement distinct pour les élections CE :** à défaut d'accord pré-électoral sur le sujet, c'est toujours la DIRECCTE qui tranche. Depuis la loi Rebsamen, la contestation de cette décision relève du juge judiciaire (TI) et non plus du juge administratif. La loi El Khomri supprime la possibilité du recours hiérarchique auprès du ministre (art. L. 2322-5)
- **L'accord majoritaire sur la mise en place d'une délégation unique dans les entreprises de 300 salariés** et plus peut aussi déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts à la place du protocole pré-électoral (art. L. 2392-4)



Base de données économiques et sociales



Base de données économiques et sociales (BDES)

- La base de données économiques et sociales (BDES) a été créée par la loi de juin 2013. Elle est devenue obligatoire en 2014 pour les entreprises de plus de 300 salariés (en 2015 pour les autres) comme support de la consultation sur les orientations stratégiques
- Les lois d'août 2015 (loi Rebsamen) et d'août 2016 (loi El Khomri) renforcent son rôle pour en faire l'outil central de la mise à disposition de l'information nécessaire aux représentants du personnel :
 - Réceptacle de toute l'information récurrente du CE et du CHSCT
 - Informations liées aux négociations pour les délégués syndicaux
- Les représentants devront peser pour améliorer la qualité de la BDES qui devient indispensable à la préparation des consultations et des négociations
- Au plus tard le 9 août 2017, le Gouvernement devra présenter au Parlement « *un rapport établi en concertation avec les partenaires sociaux* » sur la mise en œuvre de la BDES



Précisions sur la BDES dans la loi El Khomri

- La mise à disposition dans la BDES des rapports et informations périodiques vaut communication des informations pour le CHSCT comme pour le CE
- Les informations que l'employeur doit communiquer trimestriellement dans les entreprises d'au moins 300 salariés (évolution de l'activité et de l'emploi) sont mises dans la BDES (art. L. 2323-60)
- Ajouts d'informations sur l'égalité professionnelle dans la BDES :
 - Diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes (« comparée » au lieu de « respective »)
 - L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale (ajout de : « familiale »)
 - La part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration (ajout de cet indicateur)



Points de vigilance sur la BDES (1/2)

- **Contenu**
 - L'analyser et contrôler sa conformité
 - Recenser les informations absentes et les faire intégrer
 - Compléter avec les indicateurs présents dans les différents accords d'entreprise (bilan social, bilan égalité pro., contrat de génération, égalité, GPEC...)
- **Forme**
 - Vérifier que les données soient homogènes et cohérentes entre elles
 - Avoir la possibilité de sauvegarder des données, données dans un format ouvert permettant une réutilisation facile (pour les reprendre facilement dans des calculs) plutôt que des PDF figés...



Points de vigilance sur la BDES (2/2)

- **Accessibilité**
 - Vérifier que la base est accessible en permanence par l'ensemble des élus et des délégués syndicaux. Négocier l'accès pour les délégués du personnel. Qualité des supports, etc.
- **Travail avec l'expert-comptable nommé sur l'assistance aux consultations annuelles du CE**
- **Une négociation spécifique sur ces points peut être envisagée en s'appuyant sur la circulaire du Ministère du travail du 18 mars 2014 :**
 - *« La mise en place de la base de données consiste notamment à repenser la manière dont toutes les informations qui sont aujourd'hui communiquées [...] sont présentées et agencées. Il est donc recommandé que la mise en place de la base, ses finalités, ses modalités d'accès, de consultation et d'utilisation fasse l'objet d'une négociation dans l'entreprise et/ou, le cas échéant, au niveau du groupe. A minima, un dialogue sur ces thèmes paraît indispensable pour établir un climat de confiance. »*



CHSCT

En vigueur depuis le 10 août 2016



Encadrement de la contestation des expertises CHSCT (1/2)

- La loi El Khomri ne modifie pas le droit du CHSCT ou de l'instance de coordination des CHSCT (IC) à faire appel à un expert rémunéré par l'entreprise (voir pages suivantes rappels sur les cas de recours et les modalités de l'expertise)
- La loi encadre les modalités de contestation par l'employeur avant le démarrage de l'expertise puis, après sa réalisation, lors de la réception de la facture finale
- Avant le démarrage de l'expertise (hors cas de PSE), l'employeur qui souhaite la contester doit saisir le président du Tribunal de Grande Instance (TGI) dans les 15 jours à compter de la délibération du CHSCT ou de l'IC (art. L. 4614-13). La contestation peut porter sur :
 - La nécessité de l'expertise (car l'employeur considère qu'il n'y a pas de risques graves ou de projet important modifiant les conditions de travail)
 - La désignation de l'expert
 - Le coût prévisionnel
 - L'étendue
 - Le délai de l'expertise

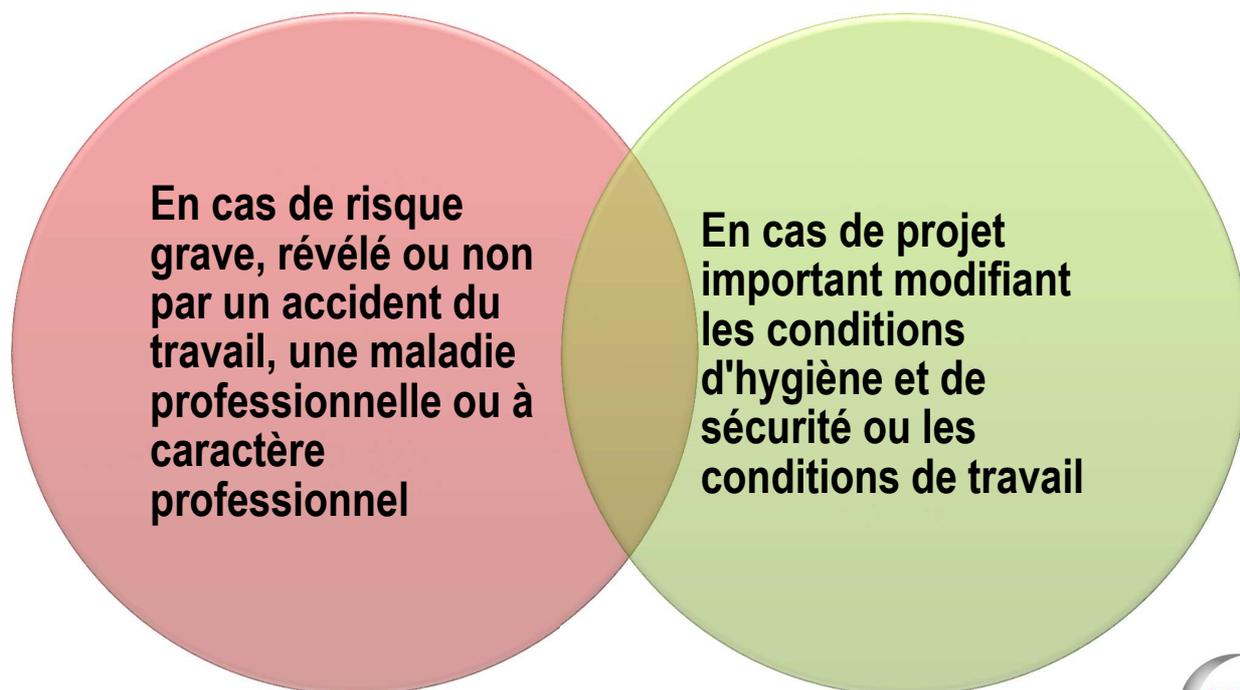


Encadrement de la contestation des expertises CHSCT (2/2)

- La saisine du TGI suspend, jusqu'à la notification du jugement, l'exécution de la décision du CHSCT (la réalisation de l'expertise) et les délais de consultation du CHSCT, mais aussi du CE ou de l'IC si ces instances sont également consultées sur le même projet (art. L. 4614-13)
- Le président du TGI a 10 jours pour statuer à compter de la saisine
- Le juge statue « *en premier et dernier ressort* » : le seul moyen de contester sa décision est de saisir la Cour de cassation. Ce recours n'est pas suspensif
 - Délai pour se pourvoir en cassation : 10 jours à compter de la notification du jugement (art. R. 4614-19)
 - En cas d'annulation définitive de la délibération du CHSCT par la Cour de cassation, l'expert devra rembourser à l'employeur les sommes perçues (art. L. 4614-13)
 - Le CE peut décider de prendre en charge ces sommes sur son budget de fonctionnement (art. L. 2325-41-1)
- Après la réalisation de l'expertise, l'employeur peut contester auprès du TGI le coût final de l'expertise dans les 15 jours suivant la réception de la facture
 - L'employeur « *peut contester le coût final de l'expertise devant le juge judiciaire, dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'employeur a été informé de ce coût.* » (art. L. 4614-13-1)
 - La contestation relève de la compétence du TGI (art. R. 4614-20)



Rappels sur l'expertise CHSCT : motifs du recours



Rappels sur l'expertise CHSCT : modalités

- **Le président ne vote pas sur le recours à l'expertise**
(Cass. soc. 26 juin 2013, n°12-14.788)
 - En cas de contestation c'est le président du TGI qui tranche
- **La désignation se fait par voie de résolution adoptée à la majorité des membres présents**
- **Les experts choisis par le CHSCT doivent être agréés**
- **Ils doivent recevoir toutes les informations nécessaires à leur expertise**
- **Les frais d'expertise sont à la charge de l'entreprise**



Rôle du CHSCT dans l'adaptation des postes aux situations de handicap

- L'article L. 4612-1 complète le rôle du CHSCT en ajoutant à ses missions, celle de : « *contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle.* »



Fonctionnement des instances



Financement de la formation DP et DS par le CE

- Depuis le 10 août 2016, le CE peut décider de dédier une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux (art. L. 2325-43)
 - Décision à prendre par une délibération adoptée à la majorité des membres présents
 - Ces dépenses et leurs modalités devront figurer dans les comptes annuels du CE



Activités sociales et culturelles des comités d'établissement

- Par accord d'entreprise, la répartition entre les différents comités d'établissement de la contribution patronale pour le financement des activités sociales et culturelles (ASC) peut désormais se faire selon (art. L. 2323-86-1) :
 - Leur masse salariale
 - Au prorata de leurs effectifs (lorsque les salaires ne sont pas homogènes entre les différents comités d'établissement)
 - Ou par une combinaison des deux critères (masse salariale et prorata des effectifs)
- A défaut d'accord, la répartition s'effectue toujours au prorata de la masse salariale de chaque établissement



Visioconférence : aussi possible pour la DUP

- **La loi Rebsamen n'avait pas cité la délégation unique du personnel (DUP) dans la liste des instances pouvant recourir à la visioconférence**
- **Un nouvel alinéa de l'article L. 2326-5 répare cet oubli. La disposition s'applique à la DUP élargie au CHSCT ou l'ancienne DUP (DP + CE)**
 - **Dans la limite de trois réunions par année civile, sauf si un accord collectif le prévoit autrement (art. L. 2325-5-1)**



Articulation instances centrales / instances locales



Accord sur l'ordre et les délais de consultation des instances centrales et locales

Lorsqu'un sujet nécessite la consultation du CCE et d'un ou plusieurs CE, un accord collectif peut déterminer l'ordre et les délais « *dans lesquels le comité central d'entreprise et le ou les comités d'établissement rendent et transmettent leur avis.* »

(L. 2327-15)

- A défaut d'accord, « *l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au comité central d'entreprise et l'avis du comité central d'entreprise est rendu dans des délais fixés par décret.* »

Les mêmes modifications sont opérées en cas de double consultation des CHSCT et de l'instance de coordination des CHSCT

- L'article L. 4616-3 est modifié pour prévoir qu'un accord puisse définir l'ordre et les délais dans lesquels l'instance de coordination et le ou les CHSCT rendent et transmettent leur avis
- A défaut d'accord, l'avis de chaque CHSCT est rendu et transmis à l'instance de coordination des CHSCT et l'avis de celle-ci sont rendus dans des délais fixés par décret



Rappels des délais lors des consultations conjointes à défaut d'accord Décret juin 2016 de la loi Rebsamen (hors PSE)

- **CCE et CE (art. R. 2323-1-1) :**
 - Lorsque l'avis de chaque comité d'établissement est requis, il est transmis au CCE (le cas échéant accompagné de l'avis du CHSCT ou de l'IC), au plus tard 7 jours avant la date butoir de consultation du CCE
 - À défaut, l'avis du comité d'établissement est réputé négatif
- **IC et CHSCT**
 - L'IC a un délai maximum de 1 mois par défaut pour rendre l'avis, 3 mois si recours à un expert (art. R. 4614-5-3)
 - Les avis des CHSCT sont transmis à l'IC au plus tard 7 jours avant la fin de son délai de consultation (art. R.4616-8)
- **CE et CHSCT (ou IC)**
 - Lorsque CE et CHSCT sont saisis simultanément du même projet, le CHSCT (ou l'IC) doit transmettre son avis au moins 7 jours avant la date limite fixée pour l'émission de l'avis du CE



Points de vigilance sur l'articulation instances centrales/locales

- La loi Rebsamen d'août 2015 a renforcé les prérogatives du CCE et de l'instance de coordination des CHSCT au détriment des instances locales (Comités d'établissement, CHSCT)
- La négociation d'un accord sur l'ordre et les délais de consultation pourrait être une opportunité pour préciser :
 - Les conditions de la consultation dans les établissements distincts : les prérogatives du représentant local de l'employeur, le contour de sa délégation de pouvoir, les sujets requérant la consultation ponctuelle ou récurrente des deux niveaux représentatifs (CCE et CE, IC et CHSCT)
 - Les moyens octroyés aux instances centrales (local, budget, heures de délégations spécifiques, etc.) et les mesures susceptibles de pérenniser l'IC



Droits individuels et santé au travail

Extension de la période légale de protection contre le licenciement pour les parents (en vigueur depuis 10 août 2016)

Médecine du travail en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2017

Inaptitude et rôle des DP en vigueur depuis 1^{er} janvier 2017



Extension de la période légale de protection contre le licenciement pour les parents

- A compter du 10 août 2016, la période légale de protection contre le licenciement à l'issue du congé de maternité passe de 4 à 10 semaines (art. L. 1225-4)
 - Le point de départ de cette protection est reporté à l'expiration des congés payés, quand ces derniers sont pris directement après le congé de maternité
- Cette protection s'applique également au second parent, qui en bénéficie pendant 10 semaines à compter de la naissance de l'enfant (art. L. 1225-4-1)
- Rappel : tout salarié en congé d'adoption bénéficie de la même protection qu'une salariée en congé maternité, que ce soit avant, pendant ou après le congé



Médecine du travail et suivi individuel des salariés (1/3)

- La loi remplace la visite médicale d'embauche par une simple visite d'information et de prévention qui a pour objet (art. L. 4624-1 et R. 4624-11) de :

Identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail

- L'objet de cette visite n'est plus de vérifier l'aptitude du salarié à son poste

Interroger le salarié sur son état de santé

Sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre

Informar le salarié sur :

- Les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail
- Les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail

Médecine du travail et suivi individuel des salariés (2/3)

- **Modalités de la visite d'information et de prévention**
 - Elle peut être effectuée par le médecin du travail ou par l'un des membres de l'équipe pluridisciplinaire (collaborateur médecin, infirmier...). Une attestation est délivrée
 - Elle doit être réalisée dans les 3 mois suivants la prise effective du poste (art. R. 4624-10). Pour les travailleurs de nuit, elle doit avoir lieu avant son affectation sur le poste (art. R.4624-18)
 - Elle n'est pas obligatoire lorsque le salarié a bénéficié d'une visite de ce type dans les 5 ans précédant son embauche (délai ramené à 3 ans pour les salariés dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés le nécessitent) et que certaines conditions sont réunies (emploi identique, pas d'inaptitude depuis 5 ans, attestation, voir détail dans l'art. R. 4624-15)
- **Le travailleur qui se déclare travailleur handicapé lors de la visite d'information et de prévention, ainsi que tout travailleur qui perçoit une pension d'invalidité, est obligatoirement orienté vers le médecin du travail pour bénéficier du suivi individuel renforcé de son état de santé**



Médecine du travail et suivi individuel des salariés (3/3)

- **Après l'embauche, le suivi individuel de l'état de santé des salariés prend en compte « [...] les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé. » (art. L. 4624-1)**
 - **La fréquence des visites périodiques est fixée par le médecin du travail, en fonction des conditions de travail, de l'âge, de l'état de santé et des risques auxquels est exposé le salarié, dans la limite de 5 ans** (art. R. 4624-16)
 - **La périodicité ne dépassera pas 3 ans** pour les travailleurs dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés le nécessitent, notamment les travailleurs handicapés, les travailleurs de moins de 18 ans, les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit (art. R. 4624-17)



Examen médical maintenu pour les postes à risque

- **Les salariés occupant un poste présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, celles de leurs collègues ou de tiers, bénéficient d'un suivi individuel renforcé qui comprend notamment un examen médical d'aptitude**
 - L'objet de cet examen est de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du salarié avec le poste sur lequel il est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité, celles de ses collègues ou de tiers
 - Cet examen est réalisé avant l'embauche et renouvelé périodiquement par le médecin du travail (tous les 4 ans au maximum + visite intermédiaire par un professionnel de santé après 2 ans - R. 4624-28)
- **Liste des postes présentant des risques particuliers (art. R. 4624-23)**
 - Les postes exposant les travailleurs à l'amiante, au plomb, aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, aux agents biologiques des groupes 3 et 4, aux rayonnements ionisants, au risque hyperbare ou au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages
 - Les postes pour lesquels un examen d'aptitude spécifique est prévu
 - La liste peut être complétée par l'employeur après avis des médecins et des CHSCT concernés



Inaptitude et rôle des délégués du personnel (1/3)

- **Afin de permettre le maintien dans l'emploi du salarié, le médecin du travail continue de proposer (art. L. 4624-3) :**
 - Des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail
 - Celles-ci doivent être établies par écrit et après échange avec le salarié ou l'employeur
- **L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail, est accompagné « par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur. » (article L. 4624-4 et R. 4624-42)**
 - Il n'intervient qu'après au moins un examen médical, une étude de poste, une étude des conditions de travail dans l'établissement et un échange avec l'employeur et le salarié, dès lors qu'aucune mesure d'aménagement de poste n'est possible et que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste
 - **Il n'est plus obligatoire pour le médecin de réaliser 2 examens médicaux espacés de 15 jours**
- **L'employeur est tenu de prendre en considération cet avis, ainsi que les indications ou propositions émises par le médecin dans ce cadre**
 - En cas de refus, l'employeur fera connaître par écrit au salarié et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite (article L. 4624-6)



Inaptitude et rôle des délégués du personnel (2/3)

- **Suite à une déclaration d'inaptitude, d'origine professionnelle ou non, l'employeur propose un autre poste au salarié en prenant en compte les préconisations du médecin du travail (art. L. 1226-2 et 10)**
 - Le poste proposé est aussi comparable que possible à celui précédemment occupé, au besoin par la mise œuvre de : mesures d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de postes existants ou d'aménagement du temps de travail
 - L'obligation de reclassement incombant à l'employeur est réputée satisfaite quand celui-ci propose au salarié un poste de travail qui tient compte des indications du médecin du travail
 - L'obligation pour le médecin d'indiquer la capacité du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté, n'est plus limitée aux entreprises d'au moins 50 salariés
 - Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il doit lui faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement
- **Les DP sont consultés sur le poste de reclassement proposé quelle que soit l'origine de l'inaptitude**
 - Avant la loi El Khomri, les DP n'étaient consultés que si l'inaptitude résultait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle



Inaptitude et rôle des délégués du personnel (3/3)

- **L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie :**
 - Son impossibilité de proposer un poste au salarié suite aux préconisations du médecin du travail
 - Du refus par le salarié du poste proposé dans ces conditions
 - Ou de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que « ...*tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise.* »
- **Tout salarié peut, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi**



Contestation de l'inaptitude

- **La loi prévoit que la contestation de l'avis du médecin ne relève plus de la compétence de l'inspecteur du travail (après avis du médecin inspecteur du travail) mais, du conseil des prud'hommes statuant en référé (art. L. 4624-7)**
 - L'employeur ou le salarié saisit le conseil d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près de la cour d'appel
 - L'auteur de la saisine en informe le médecin du travail
 - Le médecin-expert peut demander au médecin du travail la communication du dossier médical du salarié, sans que cela porte atteinte au secret médical
 - La saisine de la formation de référé doit intervenir dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'avis ou de la mesure émis par le médecin du travail (art. R. 4624-45)
- **Les juges peuvent charger le médecin inspecteur du travail d'une consultation**
- **La formation de référé peut décider de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante**



Compte personnel d'activité

Depuis le 1^{er} janvier 2017



Compte personnel d'activité (CPA) – à compter de 2017

- **Créé par la loi El Khomri d'août 2016, le compte personnel d'activité (CPA) va regrouper deux comptes déjà existants, ainsi qu'un nouveau dispositif :**
 - Le compte personnel de formation (CPF)
 - Le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P)
 - **Et le compte d'engagement citoyen (CEC)**
- **Le bulletin de paie dématérialisé pourra figurer dans le CPA**
 - A partir du 1^{er} janvier 2017, l'employeur peut procéder à la remise du bulletin de paie sous format électronique, si le salarié ne s'y oppose pas
- **Le CPA est ouvert à l'âge de 16 ans (15 ans pour les apprentis) et fermé au décès du titulaire**
 - Pour les retraités, seules les heures inscrites au titre du compte d'engagement citoyen pourront être utilisées à la retraite
- **Chaque titulaire peut consulter les droits inscrits sur le CPA et les utiliser en accédant à un service en ligne géré par la Caisse des dépôts et consignations : <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>**



Compte personnel d'activité – travailleurs indépendants

- **A compter du 1^{er} janvier 2018, extension du CPA aux travailleurs indépendants, aux membres des professions libérales et des professions non salariées, à leurs conjoints collaborateurs ainsi qu'aux artistes auteurs**
 - Ce CPA ne comprendra que le CPF et le CEC
 - Alimentation en heures comme pour les salariés sous réserve du versement effectif de leur contribution « formation » auprès du fonds d'assurance formation auquel ils adhèrent
 - Détail des modalités d'acquisition et d'utilisation des heures : art. D. 6323-22 et suivants



Nouvelles dispositions pour le CPF à compter de 2017

- Pour les salariés peu qualifiés (niveau de qualification inférieur au CAP ou BEP), l'alimentation du compte personnel formation (CPF) est portée à 48 heures par an (au lieu de 24 heures pour les autres), dans la limite d'un plafond de 400 heures (art. L. 6323-11-1 et D. 6363-11-1)
- Nouvelles utilisations possibles des heures inscrites au CPF : (art. L. 6323-6 et D. 6323-8-1 et suivants)
 - Actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement aux formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences
 - Réalisation d'un bilan de compétences
 - Prise en charge d'une formation à l'étranger
 - Actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises
 - Actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (seules les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions).



Compte d'engagement citoyen (CEC) dans le CPA

- Le compte d'engagement citoyen (CEC) recensera les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire pour acquérir (art. L. 5151-7 et suivants) :
 - Des heures inscrites sur le CPF en raison de l'exercice d'activités listées par l'article L. 5151-9 (service civique, certaines activités associatives, réserves, maître d'apprentissage, etc.) dans la limite d'un plafond de 60 heures
 - Pour chacune des activités bénévoles ou de volontariat, la durée minimale nécessaire à l'acquisition de 20 heures inscrites sur le CPF est fixée par l'article D. 5151-14
Par exemple : 6 mois continus de service civique, 6 mois d'activité de maître d'apprentissage quel que soit le nombre d'apprentis, 200 heures de bénévolat associatif sur l'année civile (dont 100 heures dans une même association). Pas de prorata prévu si le seuil n'est pas atteint
 - Les heures acquises au titre de l'engagement citoyen sont mobilisées après utilisation des heures inscrites sur le CPF (art. D. 5151-12). Même règles de prise en charge que pour le CPF
 - L'autorité publique concernée financera l'utilisation des heures par remboursement de l'OPCA
 - Des jours de congés destinés à l'exercice de ces activités. La loi prévoit seulement que : « l'employeur a la faculté d'accorder des jours de congés payés consacrés à l'exercice d'activités bénévoles ou de volontariat. Ces jours de congés peuvent être retracés sur le compte d'engagement citoyen » (art. L. 5151-12)





Au service des élus, des CE et des CHSCT, les clés pour anticiper et agir

- Un groupe indépendant de 130 personnes au service des salariés et de leurs représentants assurant une présence nationale : Paris, Nord, Rhône-Alpes, Grand Ouest, Grand Sud
- Apex : expertises économiques, financières et sociales pour les CE, CCE, comités de groupe et comités européens
- Apex : comptabilité et gestion du CE
- Isast : expertises sur les projets importants et les risques graves pour les CHSCT, nouvelles technologies
- Apex-Isast Formation : toutes les formations nécessaires aux représentants du personnel



www.apex-isast.fr



info@apex-isast.fr

LILLE

36 rue Inkermann - Gounod V
59000 Lille
Tél. 03 20 15 86 19

PARIS

32 rue de Chabrol
75010 Paris
Tél. 01 53 72 00 00

MONTPELLIER

117, avenue de Palavas
34070 Montpellier
Tél. 04 67 06 96 55

RHÔNE-ALPES

LYON

Im. Le Mercure 94 rue Servient
69003 Lyon
Tél. 04 37 48 29 80

GRENOBLE

45 av. Alsace Lorraine
38000 Grenoble
Tél. 04 76 20 33 10

GRAND OUEST

RENNES

Im. Alizés - 22 rue de la Rigourdière
35510 Cesson-Sévigné
Tél. 02 99 83 53 98

NANTES

5 rue Le Nôtre
44000 Nantes
Tél. 02 51 82 82 38

APEX-ISAST FORMATION

Tél. 01 53 72 00 11
Tél. 01 53 72 00 10
formation@apex.fr

