

**N°47**



**Loi Travail,  
droits et  
obligations  
des salariés (2/2)**

## **Editorial**

### **LOI TRAVAIL ET INVERSION DE LA HIÉRARCHIE DES NORMES : LES SALARIÉS LES PREMIERS SACRIFIÉS**

La densité de la loi Travail et les pans entiers du code du travail réformés par ce texte n'ont pas rendu possible de réunir dans un seul numéro de Repères un examen détaillé de la loi.

Nos lecteurs trouveront donc dans le présent numéro le Tome 2 de nos travaux d'analyse juridique et syndicale de la loi Travail.

- Le premier tome portait sur les modifications applicables aux droits collectifs des salariés concernant la négociation collective et la représentation du personnel ;
- Le présent second tome porte sur les modifications législatives concernant les droits et obligations individuels des salariés (exemples : durée du travail, congés, licenciement...).

Mais quelles que soient les dispositions analysées, il n'en demeure pas moins que le principe directeur de cette loi est inchangé : la priorité qui est donnée sur nombre de domaines aux accords d'entreprise par rapport aux conventions et accords de branche ou à la loi. C'est ce l'on appelle l'inversion de la hiérarchie des normes.

Par exemple, pour la majoration de salaire des heures supplémentaires, ce n'est qu'à défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement qu'un accord de branche ou la loi fixera la question.

Concrètement, c'est désormais l'ensemble des questions liées au temps de travail dans les entreprises qui relève de la négociation d'entreprise constituant ainsi un instrument de dumping social entre entreprises d'une même branche d'activité.

Le même type d'articulation est prévu pour les congés payés et les congés spécifiques.

Ainsi, par exemple, les conventions collectives nationales n'assureront plus désormais leur rôle de socle républicain permettant un minimum d'égalité des droits entre les salariés des entreprises. Ainsi et de fait, les conventions collectives ne constitueront désormais plus un des filets sociaux de notre réglementation du travail sur plusieurs thèmes majeurs.

Mais ce grand lessivage de notre code du travail n'est pas encore arrivé à son terme. En effet, encore environ 130 textes réglementaires, principalement des décrets, simples ou en Conseil d'État, sont attendus pour permettre l'application effective de la loi d'août 2016.

De même, le Sénat présente également un état des lieux des rapports et ordonnances prévus par la loi et pas moins de 15 rapports et de 4 ordonnances devraient être encore publiés pour compléter la loi Travail.

Face à cette nouvelle inflation juridique attendue, et pour que les salariés de nos secteurs d'activités soient en mesure d'appréhender au plus vite le nouveau cadre juridique qu'on leur impose, le secteur juridique fédéral a pris l'initiative de mettre en place une commission de suivi de la loi Travail.

Elle rendra régulièrement compte de ses travaux à nos adhérents à travers la veille juridique publié bimensuellement sur le site de la FGTA : <http://www.fgtafo.fr/informations-juridiques>.

Gageons que cette commission sera un nouvel outil pour organiser la riposte juridique et syndicale de la FGTA-FO à cette loi inique.

**POUR LA FGTA-FO, IL EST DONC URGENT D'ENTRER EN RÉSISTANCE CONTRE CETTE LOI AVEC UN MOT D'ORDRE : NE TOUCHEZ PAS À NOS ACQUIS SOCIAUX !**

Dejan Terglav  
Secrétaire général de la FGTA-FO

## **Table des matières**

### **1<sup>ère</sup> partie : La santé du salarié**

#### **1. La visite médicale d'embauche**

- a) De nouveaux principes
- b) Application à certains salariés

#### **2. Le suivi médical périodique des salariés**

- a) Le régime en vigueur actuellement
- b) Le nouveau régime selon la loi Travail

#### **3. L'inaptitude physique**

- a) Avis du médecin du travail
- b) L'obligation de reclassement du salarié inapte

### **2<sup>ème</sup> partie : La durée du travail**

#### **1. La durée du travail**

- a) La durée légale du travail
- b) Les durées maximales du temps de travail

#### **2. Les aménagements du temps de travail**

- a) Dispositions d'ordre public
- b) Champ de la négociation collective
- c) Dispositions supplétives
- d) Les horaires individualisés

#### **3. La durée minimale légale du temps partiel**

- a) Durée minimale légale : temps partiel
- b) Information des représentants du personnel

#### **4. Les heures supplémentaires**

- a) La majoration des heures supplémentaires
- b) Le décompte des heures supplémentaires

#### **5. Contrepartie Obligatoire en Repos (COR)**

- a) Fixation du contingent annuel
- b) Utilisation et dépassement du contingent annuel

#### **6. Les heures complémentaires**

- a) La confirmation de certaines dispositions
- b) De nouvelles dispositions avec la loi Travail

#### **7. Le travail de nuit**

- a) La mise en place du travail de nuit
- b) La durée du travail de nuit
- c) Le suivi particulier du travailleur de nuit
- d) La rémunération du travailleur de nuit

#### **8. Le régime des jours fériés**

- a) Les jours fériés légaux
- b) Le cas du 1<sup>er</sup> mai

### **9. La journée de solidarité**

- a) Les dispositions d'ordre public
- b) Champ de la négociation collective
- c) Dispositions supplétives

### **10. Les astreintes**

- a) La définition
- b) La mise en place

## **3<sup>ème</sup> partie : Les congés**

### **1. Congés payés**

- a) Un nouveau droit
- b) Tableaux de synthèse

### **2. Gestion de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés**

- a) La fixation de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés
- 2) Incidence d'un jour férié sur le décompte des congés
- c) Particularité des jours de pont

### **3. Les congés pour événements familiaux**

- a) Différents congés pour événements familiaux
- b) Questions posés par la réforme

### **4. Le congé sabbatique**

- a) Le droit au congé
- b) Report, refus et retour
- c) Information employeur
- d) Report de congés payés

## **4<sup>ème</sup> partie : Le licenciement**

### **1. Le motif économique de licenciement**

- a) La liste des motifs économiques de licenciement est étendue
- b) La notion de difficultés économiques est précisée

### **2. Barème indicatif des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse**

- a) Montant des indemnités
- b) Deux cas de majoration des indemnités

### **3. La protection des jeunes parents**

## **5<sup>ème</sup> partie : Mesures diverses**

### **1. Le compte personnel d'activité**

- a) Mise en œuvre du compte personnel d'activité
- b) Un portail numérique pour l'accès à l'information

### **2. Compte personnel d'activité**

- a) Mise en œuvre de la majoration des droits au compte personnel de formation des salariés non qualifiés
- b) Conditions d'éligibilité au CPF des bilans de compétences
- c) Conditions d'éligibilité au CPF des actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises

d) Socle de connaissances et de compétences

### **3. Égalité professionnelle**

- a) La négociation obligatoire annuelle
- b) Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### **4. Le travail saisonnier**

- a) Définition du travail saisonnier
- b) Les branches invitées à négocier
- c) Emplois saisonniers et contrat intermittent

### **Annexes**

- a) Dernières mesures réglementaires (durée du travail, congés)
- b) Premières mesures réglementaires prises par le Gouvernement

## 1. La visite médicale d'embauche

C'est une réforme importante que réalise la loi Travail sur le suivi médical des salariés. Les mesures suivantes s'appliqueront à la publication des décrets s'y rapportant, et au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### a) De nouveaux principes

#### **Disparition de la visite médicale d'embauche**

L'article 102 de la loi travail remplace désormais la *visite médicale d'embauche* par une *visite d'information et de prévention après l'embauche*.

Conséquence directe : l'aptitude du salarié au poste de travail qui lui est proposé n'est donc désormais plus vérifiée à cette occasion. Cette visite donne lieu à la délivrance d'une attestation.

#### **Organisation de la visite**

Cette visite est assurée par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, par l'un des membres de son équipe pluridisciplinaire, à savoir :

- un collaborateur médecin ;
- un interne en médecine du travail ;
- ou un infirmier.

#### **Délai et attestation**

Un décret à venir fixera le délai de cette visite et un arrêté le modèle de l'attestation.

#### **Travailleur handicapé ou titulaire pension invalidité**

Selon l'article L 4624-1 du code du travail, modifié par la loi Travail, tout travailleur qui déclare, lors de la visite d'information et de prévention, être considéré comme travailleur handicapé ou être titulaire d'une pension d'invalidité, est orienté sans délai vers le médecin du travail et bénéficie d'un suivi individuel adapté de son état de santé.

#### **Postes à risques**

Selon l'article L 4624-2 du code du travail, en lieu et place de la *visite d'information et de prévention après l'embauche*, bénéficieront d'un suivi individuel renforcé de son état de santé comprenant *un examen médical d'aptitude* (assez proche de l'actuelle visite médicale d'embauche) tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail.

Ainsi, l'examen médical d'aptitude permettra de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté.

Cet examen sera :

- réalisé avant l'embauche (et renouvelé périodiquement) ;
- effectué par le médecin du travail, sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin.

### b) Application à certains salariés

### Travailleurs de nuit

Selon l'article L 4624-1 du code du travail, modifié par la loi Travail : tout travailleur de nuit bénéficiera d'un suivi individuel régulier de son état de santé (la périodicité de ce suivi étant fixée par le médecin du travail en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'État).

### Salariés CDD et intérimaires

Un nouvel article est inséré dans le code du travail, il revoit les conditions d'organisation de l'examen médical, à savoir :

- la visite d'information et de prévention après l'embauche ;
- le suivi individuel renforcé de l'état de santé (au titre des postes à risques).

Ces salariés bénéficieront ainsi d'un suivi individuel d'une périodicité équivalente à celle dont bénéficient les salariés en CDI.

Thématiques	Résumé
Visites médicales périodiques	Le régime des visites médicales périodiques est modifié, tenant compte notamment des particularités du poste occupé, de l'état de santé ou de l'âge du salarié
Visite médicale d'embauche	Les règles et obligations concernant la visite médicale d'embauche sont modifiées par la loi. Pour certains salariés, la <i>visite médicale d'embauche</i> est remplacée par <i>une visite d'information et de prévention après l'embauche</i> .

## 2. Le suivi médical périodique des salariés

### a) Le régime en vigueur actuellement

Actuellement les visites médicales périodiques obéissent aux situations suivantes : ces dernières doivent *se produire au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail*.

Situations	Régime en vigueur	Code du travail
Régime de droit commun	Une visite périodique est organisée au moins tous les 24 mois (2 ans). Il est possible de fixer une périodicité supérieure à 24 mois, si l'agrément du SST le prévoit.	R 4624-16
Salarié bénéficiant d'une SMR	La visite périodique est organisée selon une périodicité n'excédant pas 24 mois.	R 4624-18 R 4624-19
Travailleurs de nuit	La visite périodique est organisée selon une périodicité n'excédant pas 6 mois.	L 3122-42
A la demande du salarié	Indépendamment des examens périodiques, le salarié bénéficie d'un examen par le médecin du travail à la demande de l'employeur ou à sa demande. La demande du salarié ne peut motiver aucune sanction.	R 4624-17

### b) Le nouveau régime selon la loi Travail



Les mesures suivantes s'appliqueront à la publication des décrets s'y rapportant, et au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Principe	Périodicité	Code du travail
<b>Adaptation</b>	Selon l'article L 4624-1 du code du travail, modifié par la loi travail, les modalités et la périodicité du suivi individuel seront adaptées, en fonction des critères suivants : - particularité du poste de travail occupé ; - conditions de travail ; - état de santé du salarié ; - âge du salarié ; - risques professionnels auxquels est exposé le salarié. Conséquence directe : l'examen périodique n'aurait donc plus nécessairement lieu tous les 24 mois (2 ans).	L 4624-1
<b>Travailleurs de nuit</b>	Tout travailleur de nuit bénéficiera d'un suivi individuel régulier de son état de santé (la périodicité de ce suivi étant fixée par le médecin du travail en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'État)	L'article L 3122-42 est abrogé par la loi travail ; L 4624-2
<b>Salariés CDD et intérimaires</b>	Ces salariés bénéficieront ainsi d'un suivi individuel d'une périodicité équivalente à celle dont bénéficient les salariés en CDI	L4625-1-1
<b>A la demande du salarié</b>	Indépendamment des examens périodiques, le salarié bénéficie d'un examen par le médecin du travail à la demande de l'employeur ou à sa demande. La demande du salarié ne peut motiver aucune sanction.	R 4624-17

### 3. L'inaptitude physique

**Définition :** *l'inaptitude correspond à la situation dans laquelle aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible, et que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste (nouvel article L 4624-4 du code du travail)*

Actuellement, l'inaptitude du salarié n'est constatée par le médecin du travail que :

- si ce dernier a réalisé une étude du poste occupé et des conditions de travail dans l'entreprise ;
- qu'au terme de 2 visites médicales (respectant un délai de 2 semaines entre chaque visite) ou d'une seule visite médicale (dans le cas où le maintien du salarié entraîne un danger immédiat).

La loi Travail prévoit une nouvelle procédure et modifie l'article L 4624-4 du code du travail (auparavant consacré aux salariés occupant des postes à risques et bénéficiant à ce titre d'une SMR).

L'article L 4624-4 prévoit la procédure suivante :

- étude de poste avec échange avec le salarié et l'employeur ;
- si le médecin du travail constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible ;
- alors le médecin du travail prononce l'inaptitude du salarié à son poste de travail ;
- cet avis est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au

reclassement du travailleur.

**a) Avis du médecin du travail**

	Avant	Après
<b>Constatation de l'inaptitude physique</b>	Sauf danger immédiat ou visite de préreprise dans les 30 jours précédents, déclaration d'inaptitude par le médecin du travail à l'issue : - d'une étude de poste - de 2 examens médicaux espacés de 15 jours	Déclaration d'inaptitude par le médecin du travail à l'issue : - d'une étude de poste - d'un échange avec l'employeur et le salarié - d'un constat d'inaptitude physique Suppression du délai
<b>Forme de l'avis d'inaptitude physique</b>	Avis assorti d'indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation si l'inaptitude physique résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et que l'intéressé travaille dans une entreprise de moins de 50 salariés	Avis assorti d'indications écrites sur le reclassement du salarié et d'indications sur la capacité du salarié à suivre une formation Plus de distinction
<b>Recours contre l'avis du médecin du travail</b>	Recours devant l'inspecteur du travail	Recours devant la formation de référé du conseil de prud'hommes qui désigne un médecin expert près la cour d'appel

**b) L'obligation de reclassement du salarié inapte**

	Avant	Après
<b>Dispense de recherche de reclassement par le médecin du travail en cas de risque pour la santé du salarié</b>	Limitée au salarié : - dont l'inaptitude physique résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle - titulaire d'un CDI	Possible quels que soient : - la cause de la maladie ou de l'accident - le contrat de travail (CDI ou CDD)
<b>Avis des délégués du personnel sur le reclassement préalable du salarié inapte</b>	Consultation des DP en cas d'inaptitude physique résultant d'un accident ou d'une maladie professionnelle	Consultation des DP obligatoire quelle que soit la cause de la maladie ou de l'accident
<b>Notification écrite au salarié de l'impossibilité de le reclasser</b>	Notification en cas d'inaptitude physique résultant d'un accident ou d'une maladie professionnelle	Notification obligatoire quelle que soit la cause de la maladie ou de l'accident

Un décret à venir devrait :

- préciser les modalités pratiques de cette nouvelle procédure, à savoir la nécessité d'organiser plusieurs rendez-vous ;
- et les conditions éventuelles de ce délai.

Devrait ainsi disparaître l'actuelle procédure des 2 examens médicaux nécessaires au prononcé de l'inaptitude du salarié.

Ces mesures s'appliqueront à la publication des décrets s'y rapportant, et au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

<b>Thématiques</b>	<b>Résumé</b>
<b>Inaptitude au travail</b>	La possibilité de contester l'avis d'inaptitude (ou d'aptitude) est revue par la loi Travail
<b>Reclassement en cas d'inaptitude</b>	Les procédures de reclassement en cas d'inaptitude du salarié sont modifiées par la loi Travail
<b>Inaptitude du salarié</b>	Les procédures permettant de reconnaître l'éventuelle inaptitude du salarié sont modifiées

## 1. La durée du travail

### a) La durée légale du travail

Désormais, la durée légale du travail (toujours fixée à 35 heures hebdomadaires) est à retrouver au sein de l'article L 3121-27 du code du travail.

Dans le cadre de la négociation collective il existe désormais une nouvelle façon de définir la semaine civile.

A ce titre, l'article L 3121-32 modifié par l'article 8 de la loi travail confirme qu'une période de 7 jours consécutifs constituant la semaine pour l'application de la durée légale peut être fixée par :

- convention ;
- accord collectif d'entreprise ou d'établissement ;
- ou, à défaut, une convention ou un accord de branche.

Enfin dans le cadre des dispositions supplétives, l'article L 3121-35 modifié par la loi Travail confirme que sauf stipulations contraires (soit à défaut d'accord collectif), la semaine débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Thématiques	Résumé
Durée légale	La loi travail bouleverse la numérotation des articles du code du travail traitant de cette thématique

### b) Les durées maximales du temps de travail

#### La durée maximale quotidienne

**Remarque** : pour cette thématique, un ou plusieurs décrets seront nécessaires pour fixer définitivement le nouveau régime.

C'est désormais l'article L 3121-18 qui fixe la durée maximale quotidienne à 10 heures, sauf :

- en cas de dérogation accordée par l'inspecteur du travail dans des conditions déterminées par décret à venir ;
- en cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret ;
- dans certains cas prévus à l'article L 3121-19 (champ de la négociation collective) que nous abordons ci-après.

Dans le cadre de la négociation collective, l'article L 3121-19 modifié du code du travail, indique que le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail effectif est possible :

- en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise ;
- à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de 12 heures.

Ce dépassement de la durée maximale quotidienne peut être prévu par :

- convention ;
- accord d'entreprise ou d'établissement ;
- ou, à défaut, par convention ou un accord de branche.

**Remarque** : aucune modification n'est apportée aux régimes de la durée maximale pour les salariés mineurs

### **La durée maximale hebdomadaire**

De nombreux articles du code du travail sont proposés à ce sujet.

#### **\* Durée maximale « absolue »**

Cette durée maximale « absolue » est confirmée par l'article L 3121-20 à 48 heures par semaine.

L'article L 3121-21 modifié présentement par la loi Travail confirme les dispositions complémentaires suivantes :

- le dépassement de cette durée maximale peut être autorisé par l'autorité administrative, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 60 heures par semaine ;
- ce dépassement est prévu en cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci ;
- le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, donnent leur avis sur les demandes d'autorisation formulées à ce titre. Cet avis est transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

#### **\* Durée maximale hebdomadaire « relative »**

La durée maximale « relative » est fixée à 44 heures, sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, sauf cas de dérogations prévus aux articles L 3121-23 à L 3121-25.

Dans le cadre de la négociation collective, il peut être dérogé à la durée maximale relative, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée, calculée sur une période de 12 semaines, à plus de 46 heures. Cette dérogation peut être prévue par :

- convention ;
- accord d'entreprise ou d'établissement ;
- ou, à défaut, par convention ou un accord de branche.

Enfin dans le cadre des « dispositions supplétives », et au sein des articles L 3121-24 à L 3121-26, les dérogations possibles sont prévues et sont à confirmer par décret à venir :

- à défaut d'accord collectif, le dépassement de la durée maximale hebdomadaire « relative » est autorisé par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État, dans la limite d'une durée totale maximale de 46 heures.
- à titre exceptionnel, dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, le dépassement de la durée maximale de 46 heures prévue aux articles L 3121-23 et L 3121-24 peut être autorisé pendant des périodes déterminées, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, donnent leur avis sur les demandes d'autorisation formulées auprès de l'autorité administrative en application des articles L 3121-24 et L 3121-25. Cet avis est transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

<b>Thématiques</b>	<b>Résumé</b>
<b>Durées maximales du temps de travail</b>	Une nouvelle numérotation s'applique depuis l'entrée en vigueur de la loi travail.

Il convient d'avoir à l'esprit la nouvelle architecture des articles traitant cette thématique comme suit :

- paragraphe 1 : Ordre public ;
- paragraphe 2 : Champ de la négociation collective ;
- paragraphe 3 : Dispositions supplétives.

## **2. Les aménagements du temps de travail**

### **a) Dispositions d'ordre public**

L'article L 3121-41 modifié (cet article traitait les conventions de forfait avant la loi travail) confirme qu'en cas de mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une durée supérieure à la semaine :

- les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence ;
- cette période de référence ne peut dépasser 3 ans en cas d'accord collectif et 9 semaines en cas de décision unilatérale de l'employeur ;
- si la période de référence est annuelle, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1.607 heures.
- si la période de référence est inférieure ou supérieure à 1 an, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence.

Nous noterons également les points précisés par les articles L 3121-42 et L 3121-43, à savoir :

- que les salariés sont informés dans un délai raisonnable de tout changement dans la répartition de leur durée de travail ;
- et que cette mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine par accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet.

### **b) Champ de la négociation collective**

L'article L 3121-44 modifié (cet article traitait les conventions de forfait annuel jours avant la loi Travail) confirme que peuvent être définis les points suivants, par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche :

- la période de référence, qui ne peut excéder 1 an ou, si un accord de branche l'autorise, 3 ans ;
- les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail ;
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période de référence.
- les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail, lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel ;
- une limite annuelle inférieure à 1.607 heures pour le décompte des heures supplémentaires ;
- la possibilité d'effectuer un lissage de la rémunération des salariés concernés.

#### **Nota en ce qui concerne une période de référence supérieure à 1 an :**

L'accord prévoit alors une limite hebdomadaire, supérieure à 35 heures, au-delà de laquelle les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine constituent en tout état de cause des heures supplémentaires dont la rémunération est payée avec le salaire du mois considéré.

**Nota en ce qui concerne une période de référence inférieure à 1 an :**

Si la période de référence est inférieure ou égale à 1 an, l'accord peut prévoir la même limite hebdomadaire que celle prévue en cas de période de référence supérieure à 1 an.

Les heures supplémentaires n'entrent pas dans le décompte des heures travaillées opéré à l'issue de la période de référence.

L'article L 3121-47 modifié du code du travail (proposé dans la partie dispositions supplétives) précise qu'à défaut de précision à ce sujet dans une des formes des accords collectifs prévus :

- le délai de prévenance des salariés en cas de changement de durée ou d'horaires de travail est fixé à 7 jours.

**c) Dispositions supplétives**

C'est dans ce cadre que la loi Travail apporte une modification importante (autre que celle concernant la numérotation de l'article du code du travail concerné).

En effet, selon l'article L 3121-45 et à défaut d'accord collectif abordé à l'article L 3121-44, l'employeur peut de façon unilatérale mettre en place une organisation du temps de travail sur une durée supérieure à la semaine.

Cette organisation peut ainsi se faire :

- dans la limite de 9 semaines pour les entreprises employant moins de 50 salariés ;
- et dans la limite de 4 semaines (comme cela était le cas avant la loi Travail) pour les entreprises comptant 50 salariés et plus.

Un décret à venir fixera les conditions concernant la mise en place de ce mode d'organisation par l'employeur.

Selon l'article L 3121-46, de façon dérogatoire, les employeurs des entreprises qui fonctionnent en continu peuvent mettre en place une répartition de la durée du travail sur plusieurs semaines.

Thématiques	Résumé
<b>Aménagement du temps de travail</b>	La loi travail apporte plusieurs modifications (y compris en termes de numérotation des articles du code du travail en référence) sur l'aménagement du temps de travail sur une durée supérieure à la semaine. Notons que le dispositif de modulation peut désormais se faire sur une période de 3 ans. L'aménagement du temps de travail, en cas de décision unilatérale, peut désormais se faire sur 9 semaines (au lieu de 4 avant la loi) pour les entreprises comptant moins de 50 salariés.

**d) Les horaires individualisés**

Les horaires individualisés permettent au salarié d'échapper à l'horaire collectif mis en place dans son entreprise. En effet, contrairement à l'horaire collectif où tous les salariés sont tenus d'arriver et de quitter leur poste à la même heure, un salarié peut choisir ses horaires de travail en respectant tout de même une plage fixe durant laquelle il est obligé d'être présent.

Mais le salarié ne peut pas, de sa seule volonté, appliquer ce dispositif : c'est l'employeur qui le met en place à la demande de certains salariés et après avoir recueilli l'avis du CE ou des DP. Si l'entreprise ne comporte pas de représentant du personnel, l'employeur devra alors solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail (article L 3121-48).

Le décret n° 2016-1551 du 18 novembre 2016 portant diverses mesures relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés encadre le délai durant lequel l'inspection du travail doit autoriser la mise en place du dispositif : il a 2 mois à compter du dépôt de la demande par l'employeur pour se prononcer (article R 3121-9).

Cette flexibilité permet au salarié de faire moins d'heures une semaine et de rattraper ces heures perdues à un autre moment.

Les modalités liées à ces reports et à la récupération des heures perdues peuvent être déterminées par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche (article L 3121-51).

Si l'entreprise n'a pas conclu d'accord, le décret n° 2016-1551 limite à 3 heures maximum le nombre d'heures pouvant être reportées d'une semaine sur l'autre et encadre le cumul des reports qui ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 10 (article R 3121-30).

Si les heures perdues ne sont pas du fait du salarié mais qu'elles résultent d'une interruption collective du travail (article L 3121-50), l'employeur devra avant tout informer l'inspecteur du travail de cette interruption et de la récupération des heures ainsi perdues (article R 3121-33).

Un accord collectif encadrera les modalités de récupération des heures perdues (article L 3121-51). En l'absence d'accord, cette récupération des heures perdues ne pourra se faire que dans les 12 mois qui précèdent ou qui suivent cette perte (article R 3121-34) sans pouvoir entraîner une augmentation de la durée du travail de l'établissement ou de la partie d'établissement de plus d'1 heure par jour ni de plus de 8 heures par semaine (article R 3121-35).

### **3. La durée minimale légale du temps partiel**

La loi Travail a réécrit les dispositions relatives au travail à temps partiel selon la nouvelle architecture du code du travail (ordre public, champ de la négociation collective, dispositions supplétives) en y apportant seulement quelques modifications de fond.

L'ensemble des mesures concernant le temps partiel s'applique depuis le 10 août 2016, lendemain de la publication de la loi au Journal Officiel.

#### **a) Durée minimale légale : temps partiel**

**Avant la loi Travail (L 3123-14-1 ; L 3123-14-2 ; L 3123-14-3 ; L 3123-14-4 ; L 3123-14-5 ; L 3123-14-6)**

Selon les articles L 3123-14-1 à L 3123-14-6, les dispositions légales suivantes s'appliquent concernant la durée minimale des contrats à temps partiel comme suit :

- la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 h par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la



période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L 3122-2 (organisation du temps de travail sur une durée supérieure à la semaine) ;

- cette durée minimale n'est toutefois pas applicable aux contrats d'une durée au plus égale à 7 jours.

4 cas de dérogations sont prévus comme suit :

- pour un salarié de moins de 26 ans qui poursuit ses études, afin que ses horaires de travail soient compatibles avec la poursuite de ses études ;
- pour les entreprises d'intérim d'insertion et les associations intermédiaires si le parcours d'insertion du salarié le justifie ;  
lorsqu'un accord de branche étendu le prévoit. Dans ce cas, il doit impérativement comporter des garanties pour le salarié lui assurant des horaires réguliers ou lui permettant de cumuler plusieurs activités pour atteindre un taux plein ou la durée minimale de 24 heures ;
- à la demande du salarié, soit pour faire face à des contraintes personnelles soit pour cumuler plusieurs activités. Cette demande doit être écrite et motivée. L'employeur n'étant pas tenu d'accepter et doit informer chaque année le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) du nombre de demandes de dérogation individuelle.

Enfin, l'article L 3123-14-6 précise que la durée minimale de 24 h/semaine (ou son équivalent mensuel) ne s'applique pas aux contrats CDD ou d'intérim de remplacement.

Sont ainsi visés les remplacements (par contrat CDD ou d'intérim) d'un salarié en cas :

- d'absence ;
- de passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
- de suspension de son contrat de travail ;
- de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;
- d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté en CDI appelé à le remplacer.

#### **Depuis la loi Travail (L 3123-7 ; L 3123-19 ; L 3123-27)**

La loi travail abroge tous les articles L 3123-14-1 à L 3123-14-6.

En lieu et place, le code du travail nous propose désormais les articles L 3123-7 (ordre public), L 3123-19 (champ de la négociation collective) et L 3123-27 (dispositions supplétives)

Sont ainsi confirmés les points suivants :

- le salarié peut bénéficier d'un contrat à temps partiel respectant une durée minimale fixée à 24 h/semaine (ou son équivalent mensuel) à défaut d'accord (article L 3123-27) ;
- une convention ou un accord de branche étendu fixe la durée minimale de travail (qui peut être inférieure à 24 h/semaine, sous réserve de déterminer les garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 h/semaine.

Selon l'article L 3123-7, cette durée minimale ne s'applique pas aux situations suivantes :

- contrats d'une durée au plus égale à 7 jours ;
- contrats CDD de remplacement ;
- contrats de travail temporaire conclus pour le remplacement d'un salarié absent.

D'autre part :

- une durée de travail inférieure à celle légalement prévue peut être fixée à la demande

du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 h, cette demande est écrite et motivée ;

- une durée de travail inférieure à 24 h/semaine, compatible avec ses études, est fixée de droit, à sa demande, au bénéfice du salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

#### **b) Information des représentants du personnel**

<b>Avant la loi Travail</b>		<b>Depuis la loi Travail</b>	
	<b>Contenu</b>		<b>Contenu</b>
<b>L 3123-14-2</b>	L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle émises par les salariés	<b>L 3123-16</b>	L'article L3123-14-2 est abrogé par la loi Travail. C'est désormais au sein de l'article L 3123-16 modifié que nous retrouvons les dispositions selon lesquelles l'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle émises par les salariés (soit afin de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités, soit pour les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études)

#### **4. Les heures supplémentaires**

##### **a) La majoration des heures supplémentaires**

Les heures effectuées en plus sont majorées, c'est-à-dire qu'elles sont rémunérées de façon plus favorable. Pour ce faire, un pourcentage de majoration est appliqué au taux horaire de rémunération.

Avant la loi Travail, les heures supplémentaires sont majorées de la façon suivante :

- 25 % pour les 8 premières heures ;
- 50 % pour les suivantes.

##### **Article L 3121-22**

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée par l'article L 3121-10, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

Une convention ou un accord de branche étendu ou une *convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir un taux de majoration différent. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.*

**Exemple :** un salarié est rémunéré 10,62 € de l'heure, ce montant sera majoré de 25 % pour les premières heures et donc il touchera non plus 10,62 € pour ces heures, mais 10,62 x 25 %,

donc 13,26 € de l'heure. Pour les heures supplémentaires suivantes, ce sera le taux de 50 % qui s'appliquera, soit  $10,62 \times 50 \% = 5,31 \text{ €}$ .

Aujourd'hui, le code du travail prévoit aussi la possibilité, par convention ou accord de branche étendue ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, de déroger à ces taux et prévoir une majoration moindre, sans pour autant descendre sous un seuil de 10 % de majoration.

#### **Article L 3121-33**

I.- Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche :

1° Prévoit le ou les taux de majoration des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente. Ce taux ne peut être inférieur à 10 % ;

2° Définit le contingent annuel prévu à l'article L 3121-30 ;

3° Fixe l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que la durée, les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire sous forme de repos prévue au même article L 3121-30. Cette contrepartie obligatoire ne peut être inférieure à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel mentionné audit article L 3121-30 pour les entreprises de 20 salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Selon l'exemple ci-dessus, pour toutes les heures accomplies au-delà de 35 heures, le salarié touchera  $10,62 \times 10 \%$  donc 1,062 € pour chaque heure supplémentaire, la différence est donc de taille.

Néanmoins, cette dernière hypothèse est une exception.

Avec la loi Travail, la priorité est donnée aux conventions ou aux accords collectifs d'entreprise ou d'établissement et à défaut, aux conventions ou aux accords de branche. Ce n'est donc qu'à défaut d'accord conclu, que les heures supplémentaires donneront lieu à une majoration de 25 % et 50 %.

#### **Article L 3121-36**

A défaut d'accord, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée à l'article L 3121-27 ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

Le principe devient alors l'exception !

Ce qui a beaucoup été récrié est essentiellement cet accent mis sur les accords d'entreprise : en effet, ces derniers permettent de coller au mieux avec les spécificités et besoins de l'entreprise. Pour conclure un tel accord, ce sont l'employeur et les délégués syndicaux qui négocieront, ou à défaut, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise. De plus, l'accord d'entreprise peut comporter des dispositions moins favorables qu'un accord de branche par exemple. Donc, à priori, une moindre sécurité pour les salariés, même si ce type d'accord répond à des conditions très précises de validité.

#### **b) Le décompte des heures supplémentaires**

L'autre point problématique porte sur le décompte des heures supplémentaires. Le code du travail prévoit que ce décompte se fait sur la semaine civile, c'est-à-dire du lundi 00h00 au dimanche 24h.

**Article L 3121-35**

Sauf stipulations contraires dans une convention ou un accord mentionné à l'article L 3121-32, la semaine débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

La nouvelle loi ouvre quant à elle la possibilité d'une répartition sur une période de 7 jours consécutifs à défaut de stipulation contraire d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche (article L 3121-32 modifié). Cet accord pourra donc prévoir que la semaine débute le dimanche à 00h00 et se termine le samedi à 24h.

**Article L 3121-32**

Une convention ou un accord collectif *d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche* peut fixer une période de 7 jours consécutifs constituant *la semaine pour l'application du présent chapitre*.

L'impact peut être important si un salarié est amené à faire plus d'heures en fin de semaine qu'en début.

**Exemple :** lorsqu'un salarié travaille dans un restaurant, ce type de commerce est souvent ouvert le week-end. Si, en raison de l'affluence due au week-end, il fait plus d'heures le vendredi, le samedi et le dimanche, cela aura des conséquences sur le décompte des heures supplémentaires :

Semaine civile 1						
Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
-	7 heures	7 heures	7 heures	9 heures	9 heures	-

Semaine civile 2						
Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
-	7 heures	7 heures	7 heures	9 heures	9 heures	-

Dans cet exemple, si la semaine est une semaine civile, c'est-à-dire du lundi au dimanche : 4 heures supplémentaires seront accordées au salarié pour chaque semaine. La semaine civile sert également de référence pour déterminer le nombre de jours travaillés dans la semaine et le nombre d'heures hebdomadaires. Pour rappel il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine.

**Article L 3132-1**

Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine.

Mais si la semaine commence le dimanche à 0h00 et se termine le samedi à minuit, un employeur pourra faire travailler un salarié ayant débuté sa semaine le lundi, tout le week-end qui suit, voire au-delà, tout en ne se trouvant pas en infraction avec la législation.

En effet, le samedi étant comptabilisé sur la semaine écoulée et le dimanche sur la semaine qui débute, il est possible de faire travailler des salariés 12 jours d'affilée sans leur accorder un seul jour de repos, et ce en toute légalité.

Cette spécificité permet également un calcul des heures supplémentaires différent, notamment pour celles effectuées le week-end : elles se trouvent ainsi réparties sur 2 semaines au lieu d'être comptabilisées sur 1 seule.

Semaine 1						
Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
-	5 heures	5 heures	5 heures	5 heures	9 heures	10 heures

Semaine 2						
Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
10 heures	5 heures	5 heures	5 heures	5 heures	9 heures	-

Pour chaque semaine, le salarié pourra bénéficier de 4 heures supplémentaires, mais si le calcul avait été fait sur la semaine civile (du lundi au dimanche) le salarié aurait effectué 49 heures donc ce qui est interdit.

Thématiques	Résumé
<b>Les heures supplémentaires</b>	Des modifications sont apportées par la loi travail, en terme de numérotation, mais également concernant le taux de majoration, permettant à un accord collectif de déroger notamment au taux prévu par accord de branche

## 5. Contrepartie Obligatoire en Repos (COR)

En cas de déclenchement d'heures supplémentaires, certaines entreprises peuvent se retrouver confrontées au déclenchement de la COR (Contrepartie Obligatoire en Repos).

Au sein de l'article L 3121-30 modifié (cet article avait été abrogé par la loi LDSTT de 2008), nous sont confirmés les points suivants :

- les heures effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires ouvrent droit à une COR ;
- les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires sont celles qui sont accomplies au-delà de la durée légale ;
- ne s'imputent pas sur le contingent les heures ouvrant droit au RCE ainsi que celles accomplies dans le cadre de travaux urgents.

### a) Fixation du contingent annuel

Dans le cadre de la négociation collective, et au sein de l'article L 3121-33 du code du travail modifié (cet article abordait le temps de pause minimal avant la loi travail), il est confirmé que le contingent annuel d'heures supplémentaire abordé à l'article L 3121-30 du code du travail est fixé par :

- convention ;
- accord collectif d'entreprise ou d'établissement ;
- ou, à défaut, une convention ou un accord de branche.

Dans le cadre des dispositions supplétives, l'article L 3121-39 modifié confirme qu'en l'absence d'accord collectif, un décret (à venir) fixera :

- la valeur du contingent annuel ;
- ainsi que les caractéristiques et conditions de prises de la COR.

Ces mêmes accords fixent également les conditions d'accomplissement des heures supplémentaires au-delà du contingent annuel et la détermination de la COR qui ne subit aucun changement par la loi travail.

Dans le cadre des dispositions supplétives, l'article L 3121-38 modifié confirme que le calcul de la COR, en l'absence d'accord collectif est fixé à :

- 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel, pour les entreprises de 20 salariés au plus ;
- 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de 20 salariés.

#### **b) Utilisation et dépassement du contingent annuel**

L'article L 3121-40 du code du travail modifié, confirme dans le cadre des dispositions supplétives qu'en l'absence d'accord collectif, les modalités d'utilisation du contingent (ainsi que de son éventuel dépassement) donneront lieu au moins 1 fois par an à :

- à la consultation du comité d'entreprise ;
- ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Les dispositions concernant les points suivants ne sont pas modifiées par la loi Travail (les articles cités en référence dans la partie « avant la loi ») n'ont pas été modifiés ;

- la Contrepartie Obligatoire en Repos (COR) doit être prise par journée ou demi-journée ;
- le droit à la COR est réputé ouvert à partir du moment où le salarié a accumulé au moins 7 heures ;
- son utilisation doit se faire dans un délai maximum de 2 mois et peut être accolée à la prise des jours de congés payés ;
- l'absence de demande de prise de la contrepartie obligatoire en repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur lui demande de prendre effectivement ses repos dans un délai maximum d'1 an.

Thématiques	Résumé
<b>Contrepartie Obligatoire en Repos (COR)</b>	Une nouvelle numérotation au sein du code du travail, s'applique désormais depuis le 10 août 2016

## **6. Les heures complémentaires**

### **a) La confirmation de certaines dispositions**

Selon ces différents articles, sont confirmés les points suivants :

- le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou sur la période prévue par un accord collectif organisant le temps de travail sur une durée supérieure à la semaine, ne peut être supérieur au 1/10<sup>ème</sup> de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat ;
- les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement ;
- chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du 1/10<sup>ème</sup> de la durée contractuelle donne lieu à une majoration de salaire de 10 % ;
- une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter jusqu'au 1/3 de la durée stipulée au

- contrat la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires ;
- chacune des heures complémentaires accomplies au-delà de 1/10<sup>ème</sup> et dans la limite d'1/3 de la durée contractuelle donne lieu à une majoration de salaire de 25 % (une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir un taux de majoration différent, qui ne peut être inférieur à 10 %).

Les heures complémentaires peuvent être refusées par le salarié, sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement, si :

- ces heures sont au-delà de la durée contractuelle (durée du contrat + 10 % ou durée du contrat + 1/3 en cas d'accords collectifs)
- les heures complémentaires ont été demandées dans un délai inférieur à 3 jours, même pour des heures prévues dans le contrat (dans la limite de 10 % ou d'un tiers du contrat).

## **b) De nouvelles dispositions avec la loi Travail**

Ce sont désormais d'autres articles qui traitent de la thématique des heures complémentaires.

### **Dispositions d'ordre public**

Selon l'article L 3123-8, chacune des heures complémentaires accomplies donne lieu à une majoration de salaire.

Selon l'article L 3123-9, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, au niveau de la durée de travail fixée conventionnellement.

Enfin, l'article L 3123-10 confirme que le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

### **Champ de la négociation collective**

L'article L 3123-20 indique qu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut porter la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires jusqu'au 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat du salarié à temps partiel et calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L 3121-44 (organisation du temps de travail sur une durée supérieure à la semaine) ;

L'article L 3123-21 précise qu'une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir le taux de majoration de chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite d'1/3 de la durée contractuelle, ce taux ne pouvant être inférieur à 10 %.

### **Dispositions supplétives**

L'article L 3123-28 confirme, qu'à défaut d'accord collectif, le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou de la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L 3121-44 (organisation temps de travail sur une durée supérieure à la semaine) ne peut être supérieur au 1/10<sup>ème</sup> de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat ;

L'article L 3123-29 précise qu'à défaut de stipulation conventionnelle, le taux de majoration des heures complémentaires est de 10 % pour chacune des heures complémentaires

accomplies dans la limite du 1/10<sup>ème</sup> des heures prévues au contrat de travail et de 25 % pour chacune des heures accomplies entre le 1/10<sup>ème</sup> et le 1/3 de la durée contractuelle.

### La modification automatique du contrat

Avant la loi Travail		Depuis la loi Travail	
	Contenu		Contenu
L 3123-15	<p>Il existe un cas pour lequel le contrat de travail doit obligatoirement être modifié, sous réserve de l'accord du salarié. Ce cas correspond à ce qui est dénommé sous le terme dépassements réguliers.</p> <p>Ainsi lorsque la durée contractuelle est dépassée de 2 heures :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pendant 12 semaines consécutives ;</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Ou</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pendant 12 semaines sur une période de 15 semaines ;</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Ou</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pendant 12 semaines sur une autre période prévue par l'accord collectif (nouveau introduite par la loi LDSTT)</li> </ul> <p>Alors le contrat de travail doit être modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours et sous réserve d'un éventuel refus du salarié qui ne souhaite pas modifier son contrat de travail.</p>	L 3123-13 (ordre public)	<p>Aucune modification sur le contenu n'est apportée par la loi Travail</p>

## 7. Le travail de nuit

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

La Loi Travail modifie en profondeur la réglementation applicable au travail de nuit. Ainsi, les conditions d'exercice du travail de nuit changent :

- mise en place du travail de nuit,
- durée du travail de nuit,
- suivi médical du travailleur,
- rémunération du travail de nuit

### a) La mise en place du travail de nuit

L'employeur ne peut pas contraindre les salariés à travailler de nuit. Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel. Il doit en effet prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.



**Article L 3122-1**

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection *de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.*

Le travail de nuit est mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés, par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord collectif de branche.

**Article L 3122-15**

*Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche peut mettre en place, dans une entreprise ou un établissement, le travail de nuit, au sens de l'article L 3122-5, ou l'étendre à de nouvelles catégories de salariés.*

Désormais, il n'est plus nécessaire que l'accord de branche permettant la mise en place du travail de nuit soit étendu (loi n° 2016-1088 du 8 août 2016).

La convention ou l'accord doit prévoir :

- les justifications du recours au travail de nuit ;
- la définition de la période de travail de nuit ;
- une contrepartie sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale ;
- des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés ;
- des mesures destinées à faciliter l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales ;
- des mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'organisation des temps de pause.

**Article L 3122-15**

Cette convention ou cet accord collectif prévoit :

- 1° *Les justifications du recours au travail de nuit mentionnées à l'article L 3122-1 ;*
- 2° *La définition de la période de travail de nuit, dans les limites mentionnées aux articles L 3122-2 et L 3122-3 ;*
- 3° *Une contrepartie sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale ;*
- 4° *Des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés ;*
- 5° *Des mesures destinées à faciliter, pour ces mêmes salariés, l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, concernant notamment les moyens de transport ;*
- 6° *Des mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation ;*
- 7° *L'organisation des temps de pause.*

Si l'employeur n'a pas négocié de convention ou d'accord collectif et qu'il a engagé sérieusement et loyalement des négociations en vue de la conclusion d'un tel accord, il peut affecter des salariés à des postes de nuit, sur autorisation de l'inspecteur du travail.

Cela implique que l'employeur doit avoir :

- convoqué les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise à la négociation et fixé le lieu et le calendrier des réunions ;
- communiqué les informations nécessaires leur permettant de négocier en toute connaissance de cause ;

- répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

#### **Article L 3122-21**

*A défaut de convention ou d'accord collectif et à condition que l'employeur ait engagé sérieusement et loyalement des négociations en vue de la conclusion d'un tel accord, les travailleurs peuvent être affectés à des postes de nuit sur autorisation de l'inspecteur du travail accordée notamment après vérification des contreparties qui leur sont accordées au titre de l'obligation définie à l'article L 3122-8 et de l'existence de temps de pause, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État.*

*L'engagement de négociations loyales et sérieuses implique pour l'employeur d'avoir :*

- 1° Convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions ;*
- 2° Communiqué les informations nécessaires leur permettant de négocier en toute connaissance de cause*
- 3° Répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales*

#### **b) La durée du travail de nuit**

Le travail de nuit est celui effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures.

La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures. L'amplitude horaire a été étendue avec l'adoption de la loi Travail puisqu'auparavant, l'amplitude horaire s'étendait de 21 heures à 6 heures du matin.

#### **Article L 3122-2**

*Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit.*

*La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures.*

Lorsque la période de travail de nuit n'est pas définie par convention ou accord collectif, le travail de nuit est considéré comme celui accompli entre 21 heures et 6 heures sauf pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographiques, de spectacles vivants et de discothèque, pour lesquelles le travail de nuit est celui accompli entre minuit et 7 heures.

#### **Article L 3122-20**

*A défaut de convention ou d'accord collectif, tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit et, pour les activités mentionnées à l'article L 3122-3, tout travail accompli entre minuit et 7 heures est considéré comme du travail de nuit.*

Lorsque dans l'entreprise il est fait recours au travail de nuit, il est important de veiller à respecter la durée quotidienne de travail maximale. En effet, celle-ci ne peut excéder 8 heures.

#### **Article L 3122-6**

*La durée quotidienne de travail accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures, sauf dans les cas prévus à l'article L 3122-17 ou lorsqu'il est fait application des articles L 3132-16 à L 3132-19.*

*En outre, en cas de circonstances exceptionnelles, l'inspecteur du travail peut autoriser le dépassement de la durée quotidienne de travail mentionnée au 1<sup>er</sup> alinéa du présent article après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'État.*

En cas de circonstances exceptionnelles, l'employeur peut demander à l'inspecteur du travail qu'il autorise l'employeur à dépasser la durée maximale quotidienne de travail. Attention l'employeur doit consulter au préalable, les délégués syndicaux et recueillir l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Néanmoins, il est possible de prévoir le dépassement de la durée maximale journalière d'un travailleur de nuit.

**Article L 3122-17**

*Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail prévue à l'article L 3122-6, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.*

Les salariés doivent aussi être vigilant quant à la durée hebdomadaire de travail. En effet, l'employeur ne peut faire travailler les salariés plus de 40 heures par semaine sur une période de 12 semaines consécutives.

**Article L 3122-7**

*La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures, sauf dans les cas prévus à l'article L 3122-18.*

En revanche, l'employeur a la possibilité, lorsque les caractéristiques propres à l'activité du secteur de l'entreprise le justifient, de prévoir, dans un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail, à condition que ce n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de 44 heures sur 12 semaines consécutives.

**Article L 3122-18**

*Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut, lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient, prévoir le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail prévue à l'article L 3122-7, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de 44 heures sur 12 semaines consécutives.*

**c) Le suivi particulier du travailleur de nuit**

Lorsque l'employeur souhaite avoir recours au travail de nuit, il est impératif de consulter le médecin du travail avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

**Article L 3122-10**

*Le médecin du travail est consulté, selon des modalités précisées par décret en Conseil d'État, avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.*

Les travailleurs de nuit doivent bénéficier d'une surveillance médicale renforcée qui a pour objet de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit pour leur santé et leur sécurité et d'en appréhender les répercussions potentielles sur leur vie sociale (article R 3122-18 du code du travail).

Un travailleur ne peut en effet être affecté à un poste de nuit que s'il a fait l'objet d'un examen

préalable par le médecin du travail et si la fiche d'aptitude atteste que son état de santé est compatible avec une telle affectation. Cette fiche est renouvelée tous les 6 mois, après examen du travailleur par le médecin du travail (article R 3122-19 du code du travail).

Cependant, prochainement, la périodicité de ce suivi sera fixée par le médecin du travail en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur (article L 4624-1 du code du travail, entrée en vigueur à venir au 1<sup>er</sup> janvier 2017). Le suivi ne se fera donc plus forcément tous les 6 mois. Un décret d'application est toutefois attendu afin de fixer les modalités d'application.

#### **d) La rémunération du travailleur de nuit**

Dès que l'employeur fait travailler l'un des salariés de nuit, il doit lui accorder des contreparties au titre des périodes de travail de nuit pendant lesquelles il est employé, sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale.

##### **Article L 3122-8**

Le travailleur de nuit bénéficie de contreparties au titre des périodes de travail de nuit pendant lesquelles il est employé, sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale.

Cependant, l'employeur se doit de vérifier les dispositions contenues dans la convention collective applicable dans l'entreprise qui peuvent prévoir certaines mesures en matière de rémunération du travail de nuit.

**Exemple :** la Convention collective des pharmacies d'officine (IDCC n° 1996) prévoit :

- une majoration horaire de 20 % entre 20 h et 22 h et entre 5 h et 8 h ;
- une majoration horaire de 40 % entre 22 h et 5 h.

Thématiques	Résumé
Travail de nuit	Plusieurs articles du code du travail sont abrogés et d'autres sont insérés concernant les thématiques suivantes : <ul style="list-style-type: none"><li>• Durée maximale ;</li><li>• Reconnaissance statut travailleur de nuit ;</li><li>• Contreparties octroyées.</li></ul>
Mise en place du travail de nuit	Plusieurs articles du code du travail sont abrogés, la numérotation des articles de référence est modifiée

## **8. Le régime des jours fériés**

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

### **a) Les jours fériés légaux**

#### **Liste des jours fériés légaux**

Le code du travail reconnaît actuellement 11 jours fériés légaux. Aucune modification n'est apportée, en contenu ou en numérotation, concernant la liste des 11 jours fériés légaux.

<b>Article L 3133-1</b>	
<b>Avant la loi</b>	<b>Après la loi</b>
Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés 1° Le 1 <sup>er</sup> Janvier ; 2° Le lundi de Pâques ; 3° Le 1 <sup>er</sup> Mai ; 4° Le 8 Mai ; 5° L'Ascension ; 6° Le lundi de Pentecôte ; 7° Le 14 Juillet ; 8° L'Assomption ; 9° La Toussaint ; 10° Le 11 Novembre ; 11° Le jour de Noël.	Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés 1° Le 1 <sup>er</sup> janvier ; 2° Le lundi de Pâques ; 3° Le 1 <sup>er</sup> mai ; 4° Le 8 mai ; 5° L'Ascension ; 6° Le lundi de Pentecôte ; 7° Le 14 juillet ; 8° L'Assomption ; 9° La Toussaint ; 10° Le 11 novembre ; 11° Le jour de Noël

**Nouveau :** Dans le cadre du champ de la négociation collective, un nouvel article est inséré dans le code du travail.

Il indique qu'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche définit les jours fériés chômés.

<b>Article L 3133-3-1</b>	<i>Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche définit les jours fériés chômés</i>
---------------------------	---

**Nouveau :** Dans le cadre du champ des dispositions supplétives, un nouvel article est ajouté au sein du code du travail.

Ce dernier indique qu'à défaut d'accord, tel qu'indiqué à l'article L 3133-3-1, l'employeur fixe les jours fériés chômés.

<b>Article L 3133-3-2</b>	<i>A défaut d'accord, l'employeur fixe les jours fériés chômés.</i>
---------------------------	---

### **Chômage des jours fériés**

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne donnent pas lieu à récupération. Aucune modification n'est apportée sur l'article L 3133-2 du code du travail.

<b>Article L 3133-2</b>	
<b>Avant la loi</b>	<b>Après la loi</b>
Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne donnent pas lieu à récupération.	Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne donnent pas lieu à récupération.

### **Rémunération des jours fériés ordinaires chômés**

Tout salarié doit bénéficier de la rémunération d'un jour férié, pour autant qu'il soit chôme dans l'entreprise à la seule condition qu'il justifie de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, ou l'établissement.

Sont exclus des dispositions les salariés exclus de la loi de mensualisation, à savoir :

- salariés travaillant à domicile ;
- salariés saisonniers ;
- salariés intermittents ;

- salariés temporaires

La loi Travail apporte une modification importante sur l'article L 3133-3 du code du travail.

Désormais, bénéficiant du paiement des jours fériés ordinaires chômés, les salariés saisonniers qui en raison de contrats successifs ou non justifient d'une ancienneté minimale de 3 mois au sein de l'entreprise.

Les dispositions concernant les salariés travaillant à domicile, les salariés intermittents et aux salariés temporaires ne connaissent en revanche aucune modification.

<b>Article L 3133-3</b>	
<b>Avant la loi</b>	<b>Après la loi</b>
<p>Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins 3 mois <i>d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.</i></p> <p><i>Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.</i></p>	<p>Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins 3 mois <i>d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.</i></p> <p><i>Ces dispositions s'appliquent aux salariés saisonniers si, du fait de divers contrats successifs ou non, ils cumulent une ancienneté totale d'au moins 3 mois dans l'entreprise.</i></p> <p><i>Ces dispositions ne s'appliquent ni aux personnes travaillant à domicile, ni aux salariés intermittents, ni aux salariés temporaires.</i></p>

#### **b) Le cas du 1<sup>er</sup> mai**

##### **Chômage du 1<sup>er</sup> mai**

A la différence des 10 jours fériés ordinaires, le 1<sup>er</sup> mai est réputé :

- être un jour férié et chômé ;
- ne nécessitant aucune condition d'ancienneté.

Aucune modification n'est apportée sur cette thématique, que ce soit sur le contenu ou la numérotation.

<b>Article L 3133-4</b>	
<b>Avant la loi</b>	<b>Après la loi</b>
Le 1 <sup>er</sup> mai est jour férié et chômé.	Le 1 <sup>er</sup> mai est jour férié et chômé.
<b>Article L 3133-5</b>	
<p>Le chômage du 1<sup>er</sup> mai ne peut être une cause de réduction de salaire.</p> <p><i>Les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement ont droit à une indemnité égale au salaire perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.</i></p>	<p>Le chômage du 1<sup>er</sup> mai ne peut être une cause de réduction de salaire.</p> <p><i>Les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement ont droit à une indemnité égale au salaire perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.</i></p>

### 1<sup>er</sup> mai travaillé

Lorsque le salarié est contraint de travailler pendant le 1<sup>er</sup> mai, en raison de la nature de l'activité de l'entreprise, une majoration de 100 % du salaire est obligatoirement attribuée.

Ne connaissent également aucune modification, les dispositions concernant le paiement du 1<sup>er</sup> mai travaillé.

Article L 3133-6	
Avant la loi	Après la loi
Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1 <sup>er</sup> mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.	Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1 <sup>er</sup> mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Thématiques	Résumé
Jours fériés spécifiques DOM	La loi travail fait entrer les jours fériés spécifiques des DOM, au titre de la commémoration de l'abolition de l'esclavage.
Jours fériés	La loi travail ouvre désormais le droit au paiement des jours fériés chômés aux salariés saisonniers, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimale de 3 mois au sein de l'entreprise (en raison de contrats successifs ou non). En outre, dans le cadre du champ des « dispositions supplétives », un nouvel article est ajouté au sein du code du travail. Ce dernier indique qu'à défaut d'accord, tel qu'indiqué à l'article L 3133-3-1, l'employeur fixe les jours fériés chômés.

### 9. La journée de solidarité

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

Les nouvelles dispositions entrent en vigueur à compter du 10 août 2016.

#### a) Les dispositions d'ordre public

Au sein de la sous-section ordre public, les articles L 3133-7 à L 3133-10 confirment les points suivants :

La journée de solidarité prend la forme :

- d'une journée supplémentaire de travail (7 heures) par les salariés sans supplément de rémunération ;
- d'une contribution au taux de 0,30 % sur l'ensemble des salaires bruts à la charge des employeurs.

Le travail accompli, dans la limite de 7 heures, durant la journée de solidarité ne donne pas

lieu à rémunération :

- pour les salariés mensualisés, dans cette limite de 7 heures ;
- pour les salariés dont la rémunération est calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail, dans la limite de la valeur d'une journée de travail.
- pour les salariés à temps partiel, la limite de 7 heures est réduite proportionnellement à la durée contractuelle.

Les heures correspondant à la journée de solidarité, dans la limite de 7 heures (ou d'une durée proratisée en cas d'activité à temps partiel) ne s'imputent :

- ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ;
- ni sur le nombre d'heures complémentaires prévu au contrat de travail du salarié travaillant à temps partiel.

Ces heures ne donnent pas lieu à contrepartie obligatoire sous forme de repos.

Concernant le salarié ayant déjà effectué la journée de solidarité chez un autre employeur :

- lorsqu'il s'acquitte d'une nouvelle journée chez un autre employeur, les heures travaillées ce jour donnent lieu à rémunération supplémentaire et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le nombre d'heures complémentaires prévu au contrat de travail du salarié travaillant à temps partiel. De plus, ces heures donnent lieu à contrepartie obligatoire sous forme de repos.
- le salarié est en droit de refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

### **b) Champ de la négociation collective**

L'article L 3133-11 modifié par la loi travail confirme qu'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité.

Cet accord peut prévoir :

- soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1<sup>er</sup> mai ;
- soit le travail d'un jour de repos accordé au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L 3121-44 (aménagement du temps de travail sur une durée supérieur à la semaine) ;
- soit toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées en application de stipulations conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises.

### **c) Dispositions supplétives**

L'article L 3133-12 modifié par la loi travail, confirme qu'à défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L 3133-11, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

#### **Article L 3133-12**

*A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L 3133-11, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.*



D'autre part, un nouvel article est inséré dans le code du travail, traitant les dispositions particulières aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Il précise ainsi que ni l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, ni la décision de l'employeur visé à l'article L 3133-12 ne peuvent désigner la journée de solidarité :

- le 1<sup>er</sup> ou le 2<sup>nd</sup> jour de Noël ;
- indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans les communes, le Vendredi Saint.

Thématiques	Résumé
Journée de solidarité	La loi travail n'apporte pas de grandes modifications au régime en vigueur précédemment, il convient néanmoins d'avoir à l'esprit la nouvelle architecture des articles traitant cette thématique comme suit : <ul style="list-style-type: none"><li>• Paragraphe 1 : Ordre public</li><li>• Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective</li><li>• Paragraphe 3 : Dispositions supplétives</li></ul>

## 10. Les astreintes

### a) La définition

C'est désormais au sein de l'article L 3121-9 que nous est proposée la définition d'une période d'astreinte (article auparavant consacré aux équivalences).

Nous remarquerons que les termes *a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise* sont désormais remplacés par *doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise*.

Au sein du même article est intégré un nouveau paragraphe confirmant que la période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.

Nous remarquerons également que la définition de l'astreinte, donnée par le présent article L 3121-9, précise bien que l'astreinte ne se déroule pas sur le lieu de travail (certains arrêts de la Cour de cassation semblent avoir été pris en considération en l'espèce).

Aucune modification n'est apportée, sauf bien entendu la numérotation de l'article en référence.

Il est ainsi confirmé que, sauf dans le cas où une intervention se produit, les périodes d'astreinte sont décomptées des durées minimales de repos, à savoir :

- repos quotidien de 11 heures consécutives ;
- repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

### b) La mise en place

C'est dans le cadre de la négociation collective, et au sein d'un article profondément modifié par la loi Travail, que nous retrouvons désormais les conditions de mises en place correspondantes. Cette mise en place peut être réalisé par :

- convention ;
- accord d'entreprise ou d'établissement ;

- ou, à défaut, une convention ou un accord de branche.

Cette convention ou cet accord fixe :

- le mode d'organisation des astreintes ;
- les modalités d'information ;
- les délais de prévenance des salariés concernés ;
- ainsi que la compensation sous forme financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu.

C'est le cadre des dispositions supplétives, que nous retrouvons l'article L 3121-12 modifié (auparavant consacré au contingent en matière d'heures supplémentaires).

Il y est confirmé, qu'en l'absence d'accord collectif prévu à l'article L 3121-11 :

- 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 ;
- les modalités d'information des salariés concernés seront fixées par décret en Conseil d'État (à paraître) et la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à leur connaissance 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins 1 jour franc à l'avance (nous retrouvons à ce niveau, les dispositions en vigueur avant la loi Travail mais prévues cette fois dans le cadre des dispositions supplétives).

C'est au sein de l'article L 3121-9 que le délai de prévenance est confirmé, en lieu et place des anciennes dispositions, le code du travail évoque désormais le fait que les salariés sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable.

Thématiques	Résumé
<p style="text-align: center;"><b>Astreintes</b></p>	<p>La loi Travail bouleverse la numérotation des articles du code du travail traitant de cette thématique.</p> <p>Concernant la définition de l'astreinte, les termes selon lesquels le salarié a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité <i>afin d'être en mesure d'intervenir</i> pour accomplir un travail au service de l'entreprise sont désormais remplacés par <i>doit être en mesure d'intervenir</i> pour accomplir un travail au service de l'entreprise.</p> <p>Point important également, le code du travail précise désormais que l'astreinte ne se déroule pas sur le lieu de travail (article L 3121-9).</p>

## 1. Congés payés

Tout salarié, quels que soient la durée de son contrat, son temps de travail et son ancienneté, a droit à des jours de congés payés par son employeur. La durée des congés varie en fonction des droits acquis.

La trame de la loi Travail est que c'est l'accord d'entreprise, à défaut l'employeur, qui fait la loi. Ce n'est qu'à défaut que le code du travail s'applique ou met des limites.

Les principes fondamentaux issus de la loi du 20 juin 1936 et de l'actuel code du travail ne sont pas remis en cause :

- tout salarié aura toujours droit à 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail effectif, payés par l'employeur,
- la durée totale des congés est toujours de 30 jours ouvrables (inchangé depuis 1982),
- les congés payés, maternité, paternité, d'accueil de l'enfant, les arrêts maladies, accidents du travail, les RTT etc. sont toujours considérés comme du travail effectif et donc pris en compte dans le calcul des jours de congés payés,
- les salariés de moins de 21 ans et les mères de famille pour chaque enfant à charge (également les pères de famille c'est la nouveauté) bénéficient toujours de un à deux jours de congés supplémentaires à défaut de conventions collectives ou d'accords collectifs prévoyant des dispositions plus favorables,
- l'indemnité de congés payés est maintenue en l'état, mieux elle sera due même en cas de rupture de contrat pour faute lourde (décision du Conseil constitutionnel).

Cependant un accord d'entreprise ou de branche (à défaut l'employeur) peuvent fixer le début de la période de référence pour l'acquisition des congés et la majoration de la durée du congé en raison de l'âge (moins de 21 ans), de l'ancienneté ou du handicap. A défaut c'est un décret qui les fixera.

### a) Un nouveau droit

#### **La période de référence**

Actuellement la période de référence pour l'acquisition des jours de congés se situe entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et le 31 mai de cette année... sauf accord dit de modulation.

Un accord d'entreprise pourra prévoir une dérogation à cette période (nouvel article L 3141-11 du code du travail).

#### **La prise de congés**

Comme pour la période de référence c'est un accord d'entreprise ou de branche professionnelle qui en décidera.

La nouveauté est que le code du travail (article L 3141-12) impose que les congés payés pourront être pris dès l'embauche et non plus dès l'ouverture des droits (soit au moins après 1 mois de travail).

L'employeur peut, par accord collectif, fixer les délais qu'il doit respecter s'il modifie la date de départs en congés. Cependant ce délai ne pourra être inférieur à 1 mois avant la date prévue du départ (nouveaux articles L 3141-12 à L3141-16 du code du travail).

### **L'ordre des départs**

C'est l'employeur qui décide, à défaut d'indication dans les conventions collectives ou accords d'entreprises ou de branche... après avis du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel (quand ils existent).

Cependant le nouvel article L 3141-16 du code du travail l'oblige à tenir compte de :

- la situation de famille du salarié (congés du conjoint, du partenaire d'un PACS, présence dans son foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie),
- l'ancienneté du salarié dans l'entreprise,
- l'activité du salarié chez un autre ou plusieurs autres employeurs.

Quoi qu'il en soit, l'employeur ne peut modifier l'ordre des départs moins d'1 mois avant la date prévue.

### **Les règles de fractionnement et de report**

Elles sont inchangées et donc s'appliquent les règles actuelles du code du travail.

Cependant un accord d'entreprise peut prévoir que les jours pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre ne donnent plus droit à des jours de congés supplémentaires comme prévu actuellement, par l'article L 3141-19 du code du travail. Aujourd'hui l'employeur doit faire une demande de renoncement aux salariés.

### **Les congés spécifiques**

La loi Travail les regroupe en 3 familles :

- les congés d'articulation entre la vie professionnelle et personnelle. Il s'agit des congés pour événements familiaux (mariage, naissance, décès, adoption, déménagement), le congé pour enfant malade, le congé de solidarité familiale, le congé de proche aidant et le congé sabbatique,
- les congés pour engagement associatif, politique ou militant (congés de formation économique et sociale, syndicale, de formation professionnelle etc.),
- le congé pour création ou reprise d'entreprise.

Leur principe est maintenu (ce sont toujours des congés payés) mais leur durée dépend du bon vouloir de l'accord d'entreprise ou de l'employeur dans les limites fixées par le code du travail. Ces limites demeurent celles existantes aujourd'hui sauf en cas du décès d'un enfant (5 jours au lieu de 2) et du décès d'un conjoint, concubin, partenaire d'un PACS, père, mère, beau-père, belle-mère, frère ou sœur (3 jours au lieu de 1).

Quant à l'ancienneté pour prendre un congé de proche aidant elle passe de 2 à 1 an.

<b>Thématiques</b>	<b>Résumé</b>
<b>Congé de proche aidant</b>	La loi Travail modifie le régime du congé de proche aidant (certaines dispositions nécessitent encore la publication de décrets)
<b>Congé sabbatique</b>	Des modifications sont apportées par la loi Travail, certains aspects nécessitent la publication de décrets.
<b>Congé adoption</b>	La loi Travail modifie la durée de la protection relative en cas de congé adoption, le portant de 4 à 10 semaines.

<b>Congé maternité</b>	Plusieurs modifications sont apportées par la loi Travail : <ul style="list-style-type: none"> <li>• allongement de la période de protection relative (de 4 à 10 semaines) ;</li> <li>• allongement de la protection absolue, en cas de prise de congés payés immédiatement au terme du congé maternité.</li> </ul>
------------------------	---

**b) Tableaux de synthèse**

	<b>Avant</b>	<b>Après</b>
<b>Congés supplémentaires pour enfants à charge</b>	Congés réservés aux mères de famille ayant des enfants de moins de 15 ans à charge	Congés pour tous les salariés ayant des enfants à charge de moins de 15 ans ou/et un enfant handicapé sans condition d'âge
<b>Majoration conventionnelle de la durée des congés</b>	Majoration en fonction de l'âge ou de l'ancienneté	Majoration en fonction de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap
<b>Début de la période de référence pour l'acquisition des congés payés</b>	Fixation par décret et impossibilité pour l'entreprise d'y déroger, sauf en cas d'accord collectif mettant en place un régime de répartition du temps de travail sur l'année	Fixation par accord d'entreprise ou de branche ; à défaut, fixation par décret
<b>Congés des nouveaux salariés</b>	Possibilité de prendre ses congés dès l'ouverture des droits à congés	Possibilité de prendre ses congés dès l'embauche
<b>Fixation de la période des congés par l'employeur (hors accord collectif)</b>	Consultation des délégués du personnel et du CE	Consultation du CE ou, à défaut, des délégués du personnel
<b>Fixation par l'employeur de l'ordre des départs en congé (hors accord collectif)</b>	Consultation des délégués du personnel	Consultation du CE ou, à défaut, des délégués du personnel
<b>Critères pour fixer l'ordre des départs en congé</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ;</li> <li>- durée de services chez l'employeur ;</li> <li>- le cas échéant, activité chez un ou plusieurs autres employeurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'une adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;</li> <li>- durée de services chez l'employeur ;</li> <li>- activité chez un ou plusieurs autres employeurs</li> </ul>
<b>Délais à respecter par l'employeur en cas de</b>	1 mois, sauf en cas de circonstances exceptionnelles	Fixation par un accord d'entreprise ou de branche ; à

<b>modification des congés</b>		défaut, 1 mois, sauf en cas de circonstances exceptionnelles
<b>Durée du congé principal</b>	Limitation à 24 jours ouvrables, sauf pour les salariés justifiant de contraintes géographiques parti-culières	Limitation à 24 jours ouvrables, sauf pour les salariés justifiant de contraintes géographiques parti-culières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie
<b>Fermeture de l'entreprise avec fractionnement</b>	Avis conforme des délégués du personnel ou agrément des salariés	Pas d'accord du salarié

<b>Code du travail</b>	<b>Mesures d'ordre public</b>	<b>Dispositions supplétives</b>
<b>Droit au congé</b>	Interdiction pour l'employeur d'employer un salarié pendant sa période de congés payés (article D 3141-1). Interdiction pour un salarié de travailler pendant les congés payés (article D 3141-2).	
<b>Durée du congé</b>	Impossibilité pour l'employeur de déduire du congé annuel certaines absences du salarié (absences autorisées, congés de maternité, paternité et adoption, maladie, accident, chômage, préavis, période militaire obligatoire) (article D 3141-3).	
		Fixation du point de départ de la période de référence pour l'acquisition des congés au 1 <sup>er</sup> juin ou au 1 <sup>er</sup> avril pour les salariés relevant d'une caisse des congés payés (article R 3141-4)
<b>Prise des congés</b>	Information des salariés par l'employeur sur la période de prise des congés au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période (article D 3141-5). Communication à chaque salarié de ses dates de congé au moins un mois avant son départ (article D 3141-6).	
<b>Indemnités de congés payés</b>	Paiement de l'indemnité de congés payés selon les règles applicables au salaire (article D 3141-7). Prise en compte de l'indemnité de fin de mission dans le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés (article D 3141-8).	

## **2. Gestion de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés**

Selon la modification envisagée par l'employeur, l'accord du salarié sera nécessaire ou non. Si cette modification nécessite l'assentiment du salarié, un avenant sera alors incontournable.

La loi interdit d'accoler la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés au congé principal de 4 semaines, introduisant ainsi une obligation de fractionnement du congé annuel qui doit être pris en 2 fois, au moins. Il peut cependant être dérogé à cette règle par accord individuel ou par convention collective pour les salariés justifiant de :

- la présence au sein du foyer d'une personne handicapée ou âgée en perte d'autonomie (nouvelle disposition issue de la loi Travail du 8 août 2016) ;
- contraintes géographiques particulières : salariés originaires des DOM ou des collectivités territoriales, étrangers travaillant en France, français expatriés ou détachés à l'étranger...

Le salarié n'est pas obligé de prendre la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés. Celle-ci peut être capitalisée et faire l'objet de reports, sur 6 ans maximum, en vue d'un congé sabbatique ou d'un congé pour création d'entreprise ou de l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une jeune entreprise innovante.

Elle peut également servir à alimenter un compte épargne-temps (CET) s'il en existe un dans l'entreprise et selon les conditions prévues par l'accord collectif applicable. A noter que les jours transférés sur le CET au titre de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés ne peuvent pas être monétisés, sauf en cas de rupture du contrat de travail.

### **a) La fixation de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés**

Comme toute période de congés payés, la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés est fixée, depuis la loi Travail du 8 août 2016, en priorité, par un accord d'entreprise ou d'établissement ; à défaut d'accord, par la convention ou l'accord de branche applicable.

En l'absence de texte conventionnel ou si celui-ci est muet sur ce point, c'est l'employeur qui fixe cette 5<sup>ème</sup> semaine aux dates qu'il veut, mais après avis, le cas échéant, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. La 5<sup>ème</sup> semaine peut donc être fixée dans le cadre de la période ordinaire de prise des congés qui court habituellement du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, ou en dehors de cette période.

Elle peut également être émiettée. Le fractionnement est en effet autorisé, qu'il s'accompagne ou non de la fermeture de l'entreprise. Sauf accord dérogatoire, le fractionnement ne donne pas lieu à des jours de congés supplémentaires pour fractionnement.

Si l'employeur fixe la 5<sup>ème</sup> semaine de congés tous les ans à la même date (dernière semaine de l'année par exemple), il s'agit d'un usage dont les salariés peuvent se prévaloir. L'employeur est donc tenu de respecter cet usage, mais peut le dénoncer en respectant les règles suivantes :

- information des institutions représentatives du personnel et de chaque salarié individuellement,
- délai de prévenance suffisant.

L'employeur doit communiquer les dates de congé à chaque salarié, par tout moyen (lettre, e-mail, intranet...), au moins 1 mois avant son départ. Depuis le 23 octobre 2016, il n'est en revanche plus nécessaire d'afficher l'ordre des départs en congé dans les locaux normalement accessibles (décret 2016-1418 du 20 octobre 2016). Le délai d'1 mois doit également être tenu

en cas de fermeture de l'entreprise. A défaut, en cas de fermeture décidée au dernier moment, l'employeur peut être condamné à indemniser les salariés des rémunérations perdues pendant cette période de fermeture.

## **2) Incidence d'un jour férié sur le décompte des congés**

Un jour férié qui est normalement travaillé dans l'entreprise conserve le caractère de jour ouvrable et doit être décompté comme un jour de congé.

En revanche, un jour férié non travaillé inclus dans la période des congés n'est pas considéré comme un jour ouvrable, même s'il tombe un jour de la semaine non travaillé dans l'entreprise (par exemple, un samedi dans une entreprise travaillant du lundi au vendredi). Dans ce cas, soit le congé est prolongé d'un jour, soit il est décompté un jour de congé de moins.

Enfin, un jour férié tombant un dimanche, ou plus exactement le jour du repos hebdomadaire, n'a aucune incidence sur le décompte des congés.

**Exemple :** pour les congés de *fin d'année 2016*, le 25 décembre et le 1<sup>er</sup> janvier sont 2 jours fériés qui tombent un dimanche. Ils n'auront donc aucune incidence sur le décompte des jours de congés pour les entreprises accordant le jour de repos ce jour-là. Il conviendra de décompter 6 jours ouvrables de congés payés à tout salarié en vacances du vendredi 16 décembre 2016 au soir au lundi 26 décembre 2016 au matin.

Lorsque le décompte se fait en jours ouvrés (le plus souvent, du lundi ou vendredi) et qu'un jour férié tombe un jour non ouvré (le samedi), deux situations doivent être distinguées :

- si le décompte des jours ouvrés est une simple transposition du décompte légal en jours ouvrables (30 jours ouvrables correspondant à 25 jours ouvrés), les salariés doivent bénéficier d'une journée supplémentaire de congés correspondant au jour férié ;
- si les salariés ont déjà droit, en application de la convention collective applicable, à un nombre de jours de congés supérieur à celui prévu par la loi, ce jour n'a aucune incidence sur le décompte des congés.

Pour un salarié à temps partiel en congés, si le jour férié correspond au jour où il ne travaille pas habituellement (par exemple, le mercredi), celui-ci n'est pas pris en compte comme jour de congé.

### **c) Particularité des jours de pont**

La journée de pont précédant ou suivant un jour férié doit être considérée comme un jour ouvrable, même si elle n'est pas travaillée dans l'entreprise.

Le bénéfice de cette journée est donc perdu pour les salariés en congés à ce moment-là. Toutefois, si cette journée se situe au début des congés, elle ne doit pas être comptabilisée, puisque, selon la règle de décompte des congés payés, le 1<sup>er</sup> jour ouvrable de congés à prendre en considération est le 1<sup>er</sup> jour où le salarié aurait dû travailler.

## **3. Les congés pour événements familiaux**

La Travail fixe notamment les règles relatives aux congés spécifiques (hors congés annuels, par exemple) qu'elle désigne sous le terme de *congés d'articulation entre la vie professionnelle*



et la vie personnelle et familiale. Les congés pour événements familiaux font partie de cette catégorie de congés.

Ainsi, la loi Travail apporte quelques modifications sur les congés pour événements familiaux.

#### a) Différents congés pour événements familiaux

Avant la loi	Après la loi
Mariage ou Pacs : 4 jours	<b>Mariage ou Pacs : 4 jours</b>
Mariage d'un enfant : 1 jour	<b>Mariage d'un enfant : 1 jour</b>
Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours	<b>Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours</b>
Décès d'un enfant : 2 jours	<b>Décès d'un enfant : 5 jours</b>
Décès du conjoint ou du partenaire liés par un Pacs : 2 jours	<b>Décès du conjoint, du partenaire liés par un Pacs, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours</b>
Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour	<b>Annnonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant : 2 jours</b>

La loi Travail a augmenté le nombre de jours de congés pour événements familiaux. Depuis le 10 août 2016, ils ont été relevés :

- de 2 à 5 jours pour le décès d'un enfant,
- de 2 à 3 jours pour le décès du conjoint, ou du partenaire lié par un Pacs. La loi Travail étend dorénavant le bénéfice de ce congé au concubin,
- de 1 à 3 jours pour le décès des parents, beaux-parents, frère et sœur.

Un nouveau congé est également créé :

- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant.

#### b) Questions posés par la réforme

##### **Exemple 1 : un salarié peut-il bénéficier des jours de congés au titre du PACS puis au titre du mariage ?**

Avant la loi Travail, les salariés pouvaient bénéficier de ces jours pour chaque événement.

En effet, le code du travail fixait les 4 jours dans l'article L 3142-1 du code du travail en les distinguant :

- le 1° de l'article visait les 4 jours pour le mariage et,
- le 1<sup>er</sup> bis dudit article concernait les 4 jours pour la conclusion d'un PACS.

Par cette nouvelle rédaction, le législateur n'a pas entendu, à notre sens, modifier le droit pour un salarié de bénéficier du congé prévu pour chaque événement.

Désormais, l'article L 3142-4 1° du code du travail a été modifiée : le salarié a droit à 4 jours pour son mariage ou la conclusion d'un PACS.

##### **Exemple 2 : est-il possible pour ces congés de négocier par accord collectif des durées inférieures à la loi ?**

Non. Bien qu'étant fixées dans le paragraphe sur le champ de la négociation collective, les

dispositions de l'article L 3142-1 du code du travail prévoient qu'un accord collectif ne peut pas déterminer une durée de congé inférieure à la loi. La négociation ne pourra être que plus favorable au salarié.

### **Exemple 3 : que deviennent les dispositions des accords de branche déjà existants ?**

Les durées plus courtes de congés pour événements familiaux prévues dans les accords de branche ne s'appliquent plus.

**Exemple :** la convention collective des cabinets d'experts comptables et commissaires aux comptes prévoit un jour de congé pour le décès d'un frère ou d'une sœur. Il convient dorénavant d'accorder au salarié 3 jours de congés.

En revanche, les durées plus longues de congés prévues dans les conventions collectives continuent de s'appliquer.

Thématiques	Résumé
Congés pour événements familiaux	<p>La loi travail modifie l'ancienne appellation « absences pour événements familiaux » en « congés pour événements familiaux ».</p> <p>Plusieurs durées sont modifiées (décès d'un enfant, parent, conjoint).</p> <p>Sont également ajoutés 2 nouveaux congés :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• au titre du décès du concubin ;</li><li>• et de l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.</li></ul>

## **4. Le congé sabbatique**

Selon l'article L 3142-32, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine les durées minimale et maximale du congé et le nombre de renouvellements.

A défaut de convention ou d'accord :

- la durée minimale est fixée à 6 mois ;
- et la durée maximale à 11 mois.

Le contrat est réputé suspendu (article L 3142-28).

### **a) Le droit au congé**

Le droit au congé est ouvert au salarié justifiant, à la date de départ en congé :

- d'une ancienneté minimale dans l'entreprise, cumulée, le cas échéant, sur plusieurs périodes non consécutives ;
- ainsi que de 6 années d'activité professionnelle.

L'ancienneté acquise dans toute autre entreprise du même groupe, est prise en compte au titre de l'ancienneté dans l'entreprise.

Le salarié ne doit pas avoir bénéficié d'un congé sabbatique dans les 6 dernières années ou congé pour création d'entreprise ou CIF d'au moins 6 mois.

Selon l'article L 3142-32, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine :

- la condition d'ancienneté requise dans l'entreprise pour ouvrir droit à ce congé ;
- la durée minimale dans l'entreprise durant laquelle le salarié ne doit pas avoir bénéficié d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un CIF d'au moins 6 mois.

A défaut de convention ou d'accord :

- le droit à ce congé est ouvert au salarié justifiant, à la date de départ en congé, d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 36 mois, consécutifs ou non ;
- et n'ayant pas bénéficié dans l'entreprise, au cours des 6 années précédentes, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un CIF d'au moins 6 mois.

## **b) Report, refus et retour**

### **Report**

L'employeur peut différer le départ, dans la limite de 6 mois à compter de la demande, en fonction de la proportion de salariés absents dans l'entreprise au titre du congé ou en fonction du nombre de jours d'absence prévus au titre du même congé.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, cette limite est portée à 9 mois.

L'employeur peut différer le départ en congé du salarié lorsque ce départ aurait pour effet de porter l'effectif des salariés simultanément absents ou le nombre de jours d'absence au titre de ce congé et au titre du congé sabbatique à un niveau excessif au regard, respectivement, de l'effectif total et du nombre de jours travaillés dans l'entreprise.

Selon l'article L 3142-32, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine le seuil de salariés (évoqué à 300 par l'article L 3142-114).

A défaut de convention ou d'accord, les seuils d'effectif sont fixés par décret.

### **Refus**

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut refuser le congé s'il estime, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, que ce congé aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

L'employeur précise le motif de son refus et le porte à la connaissance du salarié.

Selon l'article L 3142-32, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine le seuil de salariés (évoqué à 300 par l'article L 3142-29).

### **Retour**

A l'issue du congé sabbatique, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, et bénéficie d'un entretien professionnel.

Il ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

## **c) Information employeur**

L'employeur informe le salarié :

- soit de son accord sur la date de départ choisie par l'intéressé ;
- soit du report de cette date ;
- soit de son refus.

Selon l'article L 3142-32, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine les conditions et délais d'information de l'employeur par le salarié sur sa demande de congé ainsi que sur la date de son départ et sur la durée envisagée de ce congé.

A défaut de convention ou d'accord les conditions et délais concernant l'information de l'employeur par le salarié sont fixées par décret.

**d) Report de congés payés**

Les congés payés annuels dus au salarié en plus de 24 jours ouvrables peuvent être reportés, à sa demande, jusqu'au départ en congé sabbatique.

Le cumul de ces congés payés porte au maximum sur 6 années.

Selon l'article L 3142-33, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine les modalités de report des congés payés dus au salarié qui bénéficie du congé.

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord, s'appliquent alors les dispositions des articles L 3142-120 à L 3142-124, à savoir :

- peuvent être reportés les congés payés en plus des 24 jours ouvrables ;
- ce cumul porte au maximum sur 6 ans ;
- une ICCP est perçue au salarié lors de son départ pour l'ensemble des congés payés dont il n'a pas bénéficié (dispositions non applicables lorsque l'employeur est affilié à une caisse de congés payés) ;

En cas de renonciation au congé sabbatique, les congés payés reportés sont ajoutés aux congés payés annuels, ces congés payés reportés sont ajoutés chaque année aux congés payés annuels, par fraction de 6 jours et jusqu'à épuisement, à compter de la renonciation.

## 1. Le motif économique de licenciement

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

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, fait évoluer le motif économique de licenciement, dans le but de sécuriser les solutions applicables. Si certaines précisions sont apportées, il est permis de penser que les litiges ne cesseront pas pour autant.

### a) La liste des motifs économiques de licenciement est étendue

Avant la réforme, l'article L 1233-3 du code du travail disposait que constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Outre ces 2 notions légales, la jurisprudence avait admis que, lorsqu'elle n'est pas liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, une réorganisation peut constituer un motif économique si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise (Cass. Soc., 5 avril 1995 : n° 93-42690) ou du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient (Cass. Soc., 10 décembre 2003 : n° 02-40293).

Cette situation correspond au cas où l'entreprise ne rencontre pas de difficultés économiques à proprement parler, mais où celles-ci sont néanmoins imminentes et imposent une mesure de licenciement.

Cette construction prétorienne était rendue possible par l'emploi de l'adverbe notamment dans l'article L 1233-3, qui autorisait un développement des motifs économiques.

Par ailleurs, la Cour de cassation jugeait que, l'énumération des motifs de licenciement économique n'étant pas limitative, la cessation d'activité de l'entreprise (non liée à une faute de l'employeur ou à sa légèreté blâmable) constituait un motif économique de licenciement (Cass. Soc., 16 janvier 2001 : n° 98-44647).

Désormais, le nouvel article L 1233-3 liste précisément les motifs économiques, qui sont donc les suivants :

- les difficultés économiques ;
- les mutations technologiques :
  - la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
  - la cessation d'activité de l'entreprise.

**Remarque :** le nouvel article L 1233-3 emploie toujours l'adverbe notamment et la jurisprudence pourra donc faire évoluer le motif économique au-delà des règles légales.

### b) La notion de difficultés économiques est précisée

Avant la loi Travail, les contours de la notion de difficultés économiques avaient été dessinés par la Cour de cassation.

Ainsi, repose sur un motif économique réel et sérieux le licenciement opéré par une entreprise en raison de difficultés économiques persistantes (Cass. Soc., 1<sup>er</sup> février 2011 : n° 09-68039).

En revanche, la seule baisse du résultat, au cours de l'année précédant le licenciement, n'est pas de nature à caractériser les difficultés économiques invoquées dans la lettre de rupture (Cass. Soc., 8 novembre 2006 : n° 05-40894).

De même, ne procède pas d'un motif économique, le licenciement prononcé par l'employeur dans le souci de réaliser des économies sans faire état de difficultés financières (Cass. Soc., 29 avril 1998 : n° 96-40520) ou la seule perte d'un marché (Cass. Soc., 8 juin 2005 : n° 03-41410).

**Remarque** : dans les groupes de sociétés, les difficultés doivent exister au niveau du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise concernée (Cass. Soc., 23 juin 2009 : n° 07-45668).

Avec la loi Travail, les difficultés économiques sont désormais caractérisées :

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

L'article L 1233-3 précise qu'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 de moins de 11 salariés ;
- 2 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ;
- 3 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés ;
- 4 trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus.

Selon le texte, la matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise. Il s'agit, ici encore, de la reprise d'une solution jurisprudentielle : contrairement au motif économique, la réalité de la suppression ou de la transformation s'apprécie au niveau de l'entreprise (Cass. Soc., 16 janvier 2001 : n° 98-44461) et non au niveau du groupe auquel elle appartient.

Les dispositions de l'article L 1233-3 du code du travail entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> décembre 2016 (article 67 de la loi Travail).

Thématiques	Résumé
<b>Licenciement économique</b>	Depuis le 1 <sup>er</sup> décembre 2016, le régime du licenciement économique est modifié
<b>Licenciement salariée enceinte</b>	La loi travail alourdit le régime de la sanction applicable en cas de licenciement d'une salariée enceinte

## 2. Barème indicatif des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Décret n° 2016-1581 du 23 novembre 2016 portant fixation du référentiel indicatif d'indemnisation prévu à l'article L 1235-1 du code du travail

La loi Macron du 6 août 2015 prévoit la possibilité pour le juge prud'homal de prendre en compte un référentiel indicatif lui permettant de déterminer le montant des dommages et intérêts à accorder au salarié en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ce référentiel est publié.

**a) Montant des indemnités**

Plus d'1 an après la parution de la loi Macron qui en avait prévu le principe, le barème indicatif des dommages et intérêts pouvant être alloués par le juge prud'homal au salarié dont le licenciement est injustifié est publié.

**De 1 à 21 mois de salaire**

Ancienneté	Indemnité	Ancienneté	Indemnité
0	1	22	14,5
1	2	23	15
2	3	24	15,5
3	4	25	16
4	5	26	16,5
5	6	27	17
6	6,5	28	17,5
7	7	29	18
8	7,5	30	18,25
9	8	31	18,5
10	8,5	32	18,75
11	9	33	19
12	9,5	34	19,25
13	10	35	19,5
14	10,5	36	19,75
15	11	37	20
16	11,5	38	20,25
17	12	39	20,5
18	12,5	40	20,75
19	13	41	21
20	13,5	42	21,25
21	14	43 et au-delà	21,5

\* ancienneté : en années complètes

\*\* indemnité : en mois de salaire

Rappelons que, selon l'article L 1235-1 du code du travail, ce barème indicatif détermine le montant de l'indemnité pour licenciement abusif susceptible d'être alloué au salarié en fonction notamment de son ancienneté, de son âge et de sa situation par rapport à l'emploi.

Ce montant s'ajoute aux indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles dues par ailleurs (par exemple indemnités de licenciement et de préavis, indemnité compensatrice de

non-concurrence). L'application de ce référentiel est facultative pour le juge, à moins que le salarié et l'employeur ne la demandent conjointement.

### **b) Deux cas de majoration des indemnités**

Les montants indiqués dans le référentiel sont majorés d'1 mois de salaire dans les deux cas suivants :

- lorsque le salarié était âgé d'au moins 50 ans à la date de la rupture ;
- en cas de difficultés particulières de retour à l'emploi du salarié tenant à sa situation personnelle et à son niveau de qualification au regard de la situation du marché du travail au niveau local ou dans le secteur d'activité considéré.

L'appréciation des difficultés particulières de retour à l'emploi du salarié licencié devrait être laissée à l'appréciation du juge qui se prononce sur le licenciement.

On peut s'interroger sur le caractère cumulatif ou non de ces deux cas de majoration de l'indemnité : un salarié âgé d'au moins 50 ans à la date de la rupture et qui éprouve des difficultés de retour à l'emploi peut-il bénéficier d'une indemnité majorée de 2 mois ?

## **3. La protection des jeunes parents**

Article 10 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

La salariée est désormais protégée contre la rupture de son contrat de travail pendant les 10 semaines qui suivent sa réintégration effective dans l'entreprise après le congé de maternité. La même protection est accordée au père après la naissance de son enfant.

Entrée en vigueur dès le 10 août 2016 pour cette mesure, qui ne nécessite pas de décret d'application.

En pratique, l'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail d'une salariée dans les cas suivants :

- lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté (protection relative licenciement interdit sauf pour faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail)
- pendant le congé maternité (protection absolue : une interdiction totale de licencier y compris en cas de faute grave ou pour motif économique)
- pendant les 10 semaines après le congé maternité (protection relative)
- pendant les congés payés pris immédiatement après le congé maternité (protection absolue). En d'autres termes, la salariée qui accole des congés payés à son congé maternité pourra en principe bénéficier d'une protection absolue contre la rupture de son contrat de travail.

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

La salariée qui reprend le travail à l'issue d'un congé de maternité bénéficie d'une protection dite relative contre la rupture de son contrat de travail. Pendant une période jusqu'ici fixée à 4 semaines, son contrat de travail ne peut être rompu que pour une faute grave non liée à sa maternité ou sa grossesse, ou en raison d'une impossibilité de maintenir son contrat de travail dépourvue de lien avec sa maternité.



La durée de la période de protection est portée par la loi Travail de 4 à 10 semaines (article L 1225-4-1 modifiés).

**Article L 1225-4-1**

*Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 10 semaines suivant la naissance de son enfant.*

*Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.*

En pratique, cette période débute :

- à compter de la réintégration de la salariée dans l'entreprise à l'issue du congé de maternité ;
- à compter du jour de la naissance de son enfant pour le père, qu'il prenne ou pas un congé de naissance ou un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

**Remarque :** cette disposition a pour conséquence d'augmenter de manière conséquente le montant des dommages et intérêts dus au salarié dont le contrat serait rompu en violation de la protection. Une telle rupture est en effet nulle. L'article L 1225-71 du code du travail accorde dans ce cas au salarié, outre l'indemnité pour nullité du licenciement, des dommages et intérêts au titre de la violation de son statut protecteur. Ces dommages et intérêts correspondent au salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité, y compris cette période de nullité relative. Cette indemnité est donc mécaniquement augmentée par l'allongement de la durée de protection.

Par exemple, une salariée abusivement licenciée pendant sa grossesse et qui ne demande pas sa réintégration aura droit à une indemnité compensant la perte des salaires qui auraient été dus entre la date de son licenciement et la date d'expiration de son congé de maternité augmentée de 10 semaines, au lieu de 4 auparavant.

**Une protection du père prolongée**

Cette protection contre le licenciement a été étendue au père par une loi du 4 août 2014. En d'autres termes, le père bénéficie également d'une protection relative contre la rupture de son contrat de travail pendant les 10 semaines qui suivent la naissance de son enfant (article L 1225-4-1).

**Article L 1225-4-1**

*Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 10 semaines suivant la naissance de son enfant.*

*Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.*

En pratique, cette période débute :

- à compter de la réintégration de la salariée dans l'entreprise à l'issue du congé de maternité ;
- à compter du jour de la naissance de son enfant pour le père, qu'il prenne ou pas un congé de naissance ou un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

**Le point de départ de la période de protection est repoussé par la prise de congés payés**

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

**Article L 1225-4**

*Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les 10 semaines suivant l'expiration de ces périodes.*

*Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au 1<sup>er</sup> alinéa.*

Ainsi, la salariée qui accole des congés payés à son congé de maternité bénéficie jusqu'à la reprise effective de son travail de la protection dite absolue contre la rupture de son contrat de travail. La rupture de son contrat, quel qu'en soit le motif, ne peut ni prendre effet, ni être notifiée pendant cette période.

Si en revanche la salariée reprend le travail quelques jours ou semaines, puis prend des congés payés, elle ne bénéficie que de la protection relative. Les congés payés ne devraient pas suspendre la période de 10 semaines pendant laquelle le contrat peut être rompu pour faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail.

**Remarque :** L'intégration de cette mesure dans le code du travail ne fait que transposer une solution adoptée par la chambre sociale de la Cour de cassation (Cass. Soc., 30 avril 2014 : n° 13-12.321 PB).

**Une sanction indemnitaire clarifiée**

En cas de licenciement en violation des périodes de protection liée à la maternité, une indemnité d'au moins 6 mois de salaire doit être versée au salarié qui ne demande pas sa réintégration ou lorsque celle-ci est impossible (article L 1235-3-1). La loi entérine une solution dégagée par la jurisprudence.

L'employeur peut être condamné à rembourser à Pôle Emploi les allocations chômage versées au salarié (article L 1235-4).

Thématiques	Résumé
<b>Régime de protection des parents</b>	En cas de naissance ou d'adoption, les nouveaux parents bénéficient d'un régime de protection désormais modifié par la loi travail (la période de protection passant de 4 à 10 semaines)

## 1. Le compte personnel d'activité

Présenté comme l'une des mesures phares de la loi Travail à destination des actifs, le compte personnel d'activité regroupera en 2017 le compte personnel de formation, le compte personnel de prévention de la pénibilité et le compte d'engagement citoyen.

### a) Mise en œuvre du compte personnel d'activité

La loi fixe les modalités de fonctionnement du compte personnel d'activité, en application de la loi 2015-995 du 17 août 2015, dont l'article 38 avait fixé au 1<sup>er</sup> janvier 2017 l'objectif de création de ce dispositif.

Elle tient compte de la position commune à laquelle ont abouti les partenaires sociaux le 8 février 2016, bien qu'elle n'ait pas été signée par une organisation représentative d'employeurs.

Le compte personnel d'activité entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017, selon les modalités suivantes.

#### **Un compte pour sécuriser les parcours professionnels**

Le compte personnel d'activité a pour objectif de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel, en supprimant les obstacles à la mobilité. Il contribue au droit à la qualification professionnelle et permet la reconnaissance de l'engagement citoyen (article L 5151-1 nouveau, al. 1).

#### **Un compte ouvert aux actifs et aux retraités**

Peut ouvrir un compte personnel d'activité toute personne active âgée d'au moins 16 ans qui remplit l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- occuper un emploi, même si l'activité est exercée à l'étranger dès lors qu'elle l'est au titre d'un contrat de travail de droit français ;
- être à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ;
- être accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail.

Le jeune en contrat d'apprentissage peut ouvrir un tel compte dès 15 ans (article L 5151-2 nouveau, al. 1 à 4 et 6).

Peut également ouvrir un compte personnel d'activité une personne :

- âgée d'au moins 16 ans,
- ou ayant fait valoir ses droits à la retraite (article L 5151-2 nouveau, al. 5 et 7).

Pour ces personnes, le fonctionnement du compte est limité à l'accès à la plate-forme de service en ligne et au compte d'engagement citoyen.

#### **Un compte centralisant certains droits sociaux**

Le compte personnel d'activité se compose (article L 5151-5 nouveau) :

- du compte personnel de formation ;
- du compte personnel de prévention de la pénibilité ;
- du compte d'engagement citoyen.

Il est prévu que le titulaire du compte personnel d'activité bénéficie d'un accompagnement global pour l'aider à exercer ses droits dans la mise en œuvre de son projet professionnel. Cet accompagnement est fourni notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle, dont l'offre de service peut être proposée en tout ou partie à distance (articles L 5151-1 nouveau, al. 3 et L 6111-6 modifié).

Une concertation sur les dispositifs qui pourraient être intégrés à l'avenir dans le CPA doit être engagée, avant le 1<sup>er</sup> octobre 2016, avec les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, qui, si elles le souhaitent, pourront ouvrir une négociation à ce sujet.

#### **Des droits librement utilisables par le titulaire du compte**

Le titulaire du compte peut utiliser les droits inscrits sur celui-ci au moyen du service en ligne. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Son refus de le mobiliser ne constitue pas une faute (article L 5151-4 nouveau).

Les modalités d'utilisation spécifiques au compte personnel de formation et au compte personnel de prévention de la pénibilité restent applicables à ces dispositifs.

Une convention doit être conclue entre la Caisse des dépôts et consignation et la Cnavts pour définir les modalités d'articulation des différents comptes composant le CPA et de mobilisation par leur titulaire (articles L 5151-5, al. 5 et L 5151-6, I nouveaux).

#### **Des droits conservés dans la durée**

Sauf disposition contraire, les droits inscrits sur le compte personnel d'activité demeurent acquis par leur titulaire jusqu'à leur utilisation ou jusqu'à la fermeture du compte, laquelle intervient au moment du décès de l'intéressé.

Le départ à l'étranger du titulaire d'un CPA n'entraîne pas de perte des droits inscrits sur son compte (article L 5151-3, L 5151-2, al. 8 nouveaux).

La liquidation de la retraite entraîne la perte d'une partie des droits inscrits sur le compte personnel d'activité : à compter de la date à laquelle l'intéressé fait valoir ses droits à la retraite, les heures inscrites sur le compte personnel de formation qui ne proviennent pas de la valorisation de l'engagement citoyen ne peuvent plus être utilisées. Celles inscrites au titre du compte d'engagement citoyen peuvent seulement être utilisées pour financer des formations destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (article L 5151-2 nouveau, al. 8).

#### **b) Un portail numérique pour l'accès à l'information**

Le titulaire du compte personnel d'activité peut consulter et utiliser ses droits en accédant à un service en ligne gratuit géré par la Caisse des dépôts et consignations, comme l'est déjà le compte personnel de formation.

Toutefois, la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité reste confiée à la Cnavts et au réseau des organismes régionaux chargés du service des prestations d'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale, en application de l'article L 5151-6 nouveau, I).

Le titulaire du compte a accès à une plateforme de services en ligne qui lui :

- fournit une information sur ses droits sociaux (inclus ou non dans le CPA) et d'autres

- informations relatives à la mobilité géographique et professionnelle (par exemple concernant le loyer moyen par localité ou le salaire moyen par profession), assorties de simulateurs de calcul ;
- donne accès à un service de consultation de ses bulletins de paie, si ces derniers ont été transmis par l'employeur sous forme électronique ;
  - donne accès à des services utiles à la sécurisation des parcours professionnels.

Le gestionnaire de la plateforme met en place des interfaces de programmation pour permettre à des tiers de développer et mettre à disposition ces services (article L 5151-6 nouveau, II).

Les conditions d'utilisation des données à caractère personnel afférentes au compte personnel de formation et au compte personnel de prévention de la pénibilité, ainsi que celles issues de la déclaration sociale nominative devront être déterminées par un décret pris en Conseil d'État après avis de la CNIL (article L 5151-6 nouveau, III).

## **2. Compte personnel de formation**

Décret n° 2016-1367 du 12 octobre 2016 *relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité*

En application d'une mesure de la loi Travail (article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016), le décret n° 2016-1367 du 12 octobre 2016, publié au JO du 13, met en œuvre le compte personnel d'activité (CPA) en apportant des précisions sur le compte personnel de formation (CPF) qu'il contiendra.

### **a) Mise en œuvre de la majoration des droits au compte personnel de formation des salariés non qualifiés**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 48 heures par an et le plafond est porté à 400 heures pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par :

- un diplôme classé au niveau V,
- un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles
- ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche.

Le décret fixe les règles de mise en œuvre de cette disposition.

### **Bénéfice de la majoration : simple déclaration**

Une information spécifique est fournie par l'intermédiaire des services dématérialisés du CPA (article L 5151-6) et du SI CPF (I de l'article L 6323-8) sur :

- les modalités de cette déclaration,
- la majoration des droits en résultant,
- les conséquences d'une déclaration frauduleuse ou erronée.

Cette information est également délivrée par le conseil en évolution professionnelle (CEP), dans des conditions définies par le cahier des charges du CEP (article L 6111-6. al. 3)

En cas de déclaration frauduleuse ou erronée, les droits inscrits au CPF font l'objet d'un nouveau calcul opéré conformément aux règles de droit commun (article L 6323-11).

Par ailleurs, le titulaire encourt les sanctions prévues aux articles 313-3 (délit d'escroquerie)

et 441-6 du code pénal.

L'article 441-6 du code pénal punit de de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende le fait de fournir sciemment une fausse déclaration ou une déclaration incomplète en vue *d'obtenir ou de tenter d'obtenir, de faire obtenir ou de tenter de faire obtenir d'une personne publique, d'un organisme de protection sociale ou d'un organisme chargé d'une mission de service public* une allocation, une prestation, un paiement ou un avantage indu.

#### **Personnes chargées de la déclaration**

Afin que le titulaire du CPF puisse bénéficier de la majoration de ses droits, une des personnes suivantes déclare que le titulaire remplit les conditions de la majoration (article D 6323-3-1) :

- le titulaire du compte lui-même ;
- son conseiller en évolution professionnelle ;
- ou le financeur de sa formation.

#### **Support de la déclaration**

La déclaration est effectuée par l'intermédiaire des services dématérialisés du CPA (article L 5151-6) et du SI du CPF (I de l'article L 6323-8).

#### **Calcul des droits majorés**

La Caisse des dépôts et consignations procède au calcul des droits acquis par le titulaire. Ce calcul court :

- dès l'ouverture de son compte personnel de formation, pour les comptes ouverts à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017 ;
- ou depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 si le compte a été ouvert avant cette date (articles L 6323-11 et L 6323-11-1).

#### **Personne cessant de remplir les conditions de la majoration**

Le titulaire du compte qui ne remplit plus les conditions pour bénéficier de la majoration, le déclare par l'intermédiaire des services dématérialisés du CPA (article L 5151-6) et du SI CPF (I de l'article L 6323-8).

Il cesse de bénéficier des droits majorés à compter de l'année civile suivante.

#### **b) Conditions d'éligibilité au CPF des bilans de compétences**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, sont éligibles au CPF, les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences.

Le décret fixe les règles de mise en œuvre de cette disposition.

#### **Mobilisation du CPF pour une action de bilan de compétences**

Les dispositions suivantes sont applicables aux bilans de compétences réalisés en mobilisant des droits inscrits au CPF :

- contenu et déroulement du bilan (articles R 6322-35 à R 6322-39) ;
- obligations durant la réalisation du bilan (articles R 6322-56 à R 6322-61).

#### **Bilan de compétences et CEP**

Le bilan de compétences peut notamment être effectué dans le cadre du conseil en évolution professionnelle (article L 6111-6).

A cet effet, le titulaire du compte est informé de la possibilité de s'adresser à un organisme de conseil en évolution professionnelle pour être accompagné dans sa réflexion sur son évolution

professionnelle, préalablement à la décision de mobiliser ses heures pour effectuer un bilan.

Cette information est fournie par l'intermédiaire des services dématérialisés du CPA (article L 5151-6) et du SI CPF (I de l'article L 6323-8).

#### **Conditions devant être remplies par l'organisme chargé du bilan de compétences**

Les organismes chargés de la réalisation des bilans de compétences doivent respecter les conditions suivantes :

- être inscrits sur l'une des listes arrêtées par les Opacif (article L 6322-48) ;
- respecter les critères de qualité définis réglementairement (1° à 6° de l'article R 6316-1) ;
- être inscrits par les organismes financeurs sur leur catalogue de référence (article R 6316-2).

Ces listes sont :

- consolidées et mises à jour ;
- accessibles par l'intermédiaire des services dématérialisés du CPA (article L 5151-6) et du SI CPF (I de l'article L 6323-8).

#### **c) Conditions d'éligibilité au CPF des actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, sont éligibles au CPF, les actions de formation actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises.

Le décret fixe les règles de mise en œuvre de cette disposition.

Les opérateurs ayant conclu une convention avec l'État à la date du 31 décembre 2016 pour obtenir une participation au financement d'actions d'accompagnement et de conseil organisées avant la création ou la reprise d'une entreprise (article L 5141-5) sont réputés respecter les critères présentés ci-dessous jusqu'au 31 décembre 2017.

#### **Contenu et modalité de réalisation des actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises**

Les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises éligibles au CPF :

- comportent des actions de formation d'accompagnement et de conseil (12° de l'article L 6313-1) ;
- sont réalisées sous la forme d'un parcours suivi par le créateur ou le repreneur d'entreprise comprenant, outre les séquences de formation, le positionnement pédagogique, l'évaluation et l'accompagnement de la personne qui suit la formation et permettant d'adapter le programme et les modalités de déroulement de la formation (article L 6353-1 al. 2). Ce parcours a pour objet de réaliser le projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser son activité.

#### **Conditions concernant les opérateurs mettant en œuvre les formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises**

Les actions sont mises en œuvre par des opérateurs ayant procédé à leur déclaration d'organisme de formation (article L 6351-1). Ils doivent :

- respecter les critères de qualité définis réglementairement (1° à 6° de l'article R 6316-1) ;
- être inscrits par les organismes financeurs sur leur catalogue de référence (article R 6316-2).

La liste des opérateurs respectant les conditions ci-dessus est accessible par l'intermédiaire des services dématérialisés du CPA (article L 5151-6) et du SI CPF (I de l'article L 6323-8).

#### **Exclusion de certaines actions d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises**

Sont concernées les actions d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises entièrement réalisées ou financées par :

- Pôle emploi,
- l'Association pour l'emploi des cadres,
- les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes
- ou les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées ( 1° bis de l'article L 5311-4) (Cap Emploi).

#### **Modalité de fixation des tarifs de la prestation dispensée aux créateurs ou repreneurs d'entreprise**

La prestation dispensée aux créateurs ou repreneurs d'entreprise peut être valorisée par l'opérateur :

- soit sous la forme d'un forfait en euros et en nombre d'heures ;
- soit sur la base du nombre d'heures effectivement dispensées.

#### **Refus de l'opérateur de dispenser l'action de formation aux créateurs ou repreneurs d'entreprise**

L'opérateur peut refuser de dispenser à la personne les actions :

- soit en raison du manque de consistance ou de viabilité économique du projet de création ou de reprise d'entreprise ;
- soit lorsque le projet du créateur ou du repreneur ne correspond pas au champ de compétences de l'opérateur.

#### **d) Socle de connaissances et de compétences**

L'article 3 du décret modifie l'article D 6113-5 du code du travail tel qu'issue du décret n° 2015-172 du 13 février 2015 relatif au socle de connaissance et de compétences pour le mettre en conformité avec les nouvelles dispositions légales.

En effet, la loi du 8 août 2016 pose le principe dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017, selon lequel les *formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne* préalablement ou postérieurement à ces formations sont éligibles au compte personnel de formation (article L 6323-6 I modifié).

Il est donc prévu que, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les formations relatives à l'acquisition des compétences et connaissances peuvent comprendre une évaluation des compétences et des *connaissances des bénéficiaires de l'action de formation, antérieurement ou postérieurement* à ces formations.

### **3. Égalité professionnelle**

La loi Travail contient diverses mesures traitant de l'égalité professionnelle entre les salariés dans l'entreprise, notamment entre les femmes et les hommes.



#### **a) La négociation obligatoire annuelle**

En vertu de l'article L 2242-8 du code du travail, les entreprises doivent négocier chaque année sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Le contenu de cette négociation est complété par un volet consacré au droit à la déconnexion.

Le législateur précise, en outre, les règles particulières de modification du calendrier de la négociation lorsque celle-ci aboutit à un accord.

Par ailleurs, l'article 7 de la loi prévoit expressément que les entreprises qui ne sont pas couvertes par un tel accord doivent établir, chaque année, un plan d'action sur l'égalité professionnelle (article L 2222-3 modifié).

Notons enfin qu'un accord d'entreprise ne peut plus comporter de clauses dérogeant à celles des conventions de branche dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

#### **b) Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Créé par une loi du 17 juillet 1983, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) est chargé de rendre des avis sur les projets de loi relatifs au travail sous le prisme des droits des femmes.

Les dispositions relatives à cette instance ont été déclassées dans la partie réglementaire du code du travail lors des travaux de recodification intervenus en 2008.

Le législateur l'introduit de nouveau dans la partie législative. Le nouvel article L 1145-1 du code du travail précise ainsi que le CSEP participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique menée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans des conditions qui doivent être déterminées par un décret en Conseil d'État (à paraître).

### **4. Le travail saisonnier**

#### **a) Définition du travail saisonnier**

L'article 86 de la loi Travail intègre la définition de l'emploi saisonnier à l'article L 1242-2, 3° du code du travail qui liste les cas de recours au contrat à durée déterminée. Il s'agit d'un emploi dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

Cette définition reprend celle donnée auparavant par la jurisprudence dans des termes variant peu au gré des différentes décisions (Cass. Soc., 12 octobre 1999 : n° 97-40.915 ; Cass. Soc., 30 septembre 2014 : n° 13-21.115).

Par coordination, de nombreux articles du code du travail qui mentionnent le travail saisonnier sont modifiés afin de renvoyer à la définition donnée à l'article L 1242-2 de ce code.

C'est le cas notamment de l'article L 1251-6 du code du travail qui liste les cas de recours au travail temporaire.

Les saisonniers pour lesquels l'employeur s'engage à reconduire le contrat la saison suivante, en application d'un accord de branche ou d'entreprise ou du contrat de travail, peuvent désormais bénéficier, pendant leur contrat, de périodes de professionnalisation (article L 6321-13 modifié).

Cette mesure s'ajoute à la possibilité pour un employeur qui s'est engagé à reconduire le contrat d'un saisonnier pour la saison suivante de conclure un CDD afin de lui permettre de participer à une action de formation prévue au plan de formation de l'entreprise (article L 6321-13, al. 1).

#### **b) Les branches invitées à négocier**

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs des branches dans lesquelles l'emploi saisonnier est particulièrement développé et qui ne sont pas déjà soumises à des stipulations conventionnelles relatives aux modalités de reconduction du contrat saisonnier et de prise en compte de l'ancienneté du salarié doivent engager des négociations sur ces points dans un délai de 6 mois suivant la promulgation de la loi (article 86, VI de la loi Travail).

Le Gouvernement pourra prendre par ordonnance toute mesure de nature à lutter contre le caractère précaire de l'emploi saisonnier et s'appliquant, à défaut d'accord de branche ou d'entreprise, dans les branches qu'elle détermine, à la reconduction du contrat de travail à caractère saisonnier et à la prise en compte de l'ancienneté du salarié.

Cette ordonnance doit être prise dans un délai de 9 mois courant à compter de la promulgation de la loi. Le projet de loi de ratification doit être déposé au Parlement dans un délai de 6 mois à compter de la publication de l'ordonnance.

Le Gouvernement devra remettre au Parlement, avant le 31 décembre 2017, un rapport sur le bilan des négociations menées par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés. Ce bilan porte notamment sur les modalités de compensation financière versées aux salariés en cas de non-reconduction du contrat de travail.

#### **c) Emplois saisonniers et contrat intermittent**

Dans les branches dans lesquelles l'emploi saisonnier est particulièrement développé, déterminées par un arrêté du ministre chargé du travail, les emplois à caractère saisonnier pourront donner lieu, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2019, à la conclusion d'un contrat de travail intermittent, en l'absence de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement ou d'accord de branche, après information du comité d'entreprise ou des délégués du personnel (article 87, al. 1<sup>er</sup> de la loi Travail).

Cette possibilité est également ouverte aux entreprises adaptées.

Cette mesure constitue une dérogation à l'article L 3123-33 du code du travail (article L 3121-31 avant la renumérotation opérée par la loi Travail) selon lequel le contrat de travail intermittent ne peut être conclu que dans les entreprises couvertes par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche étendu qui le prévoit.

L'expérimentation comporte également un volet relatif à la sécurisation de la pluriactivité de ces salariés, afin de leur garantir une activité indépendante ou salariée avec plusieurs employeurs sur une année entière en associant les partenaires intéressés au plan territorial.

Un rapport d'évaluation de l'expérimentation doit être remis au Parlement par le Gouvernement avant le 1<sup>er</sup> mars 2020.

Le contrat de travail doit indiquer que la rémunération versée mensuellement est indépendante de l'horaire réel et lissée sur l'année.

Les dispositions des articles L 3123-34, L 3123-35 et L 3123-37 du code du travail, tels que renumérotés par la loi Travail, sont applicables. Il en résulte que :

- le contrat doit comporter les mentions obligatoires des contrats intermittents ;
- les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne peuvent pas excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié.

## Annexes

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

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

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

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

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

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

#### **a) Dernières mesures réglementaires (durée du travail, congés)**

Quatre décrets relatifs aux congés et au temps de travail ont été publiés au Journal officiel du samedi 19 novembre 2016 permettant l'application effective, au 1<sup>er</sup> janvier 2017, des dispositions de la loi travail du 8 août 2016 sur la durée du travail et les congés (congés payés et autres congés).

Un décret met en œuvre les dispositions de la loi 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement, ayant créé le congé de proche aidant en remplacement du congé de soutien familial.

Enfin, un décret permet l'application dès le 20 novembre 2016 de la procédure de transmission aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation des conventions et accords d'entreprise relatifs à la durée du travail et aux congés.

Thème	n° du décret	Objet	Entrée en vigueur
Durée du travail et congés	2016-1551	Mise en cohérence les dispositions réglementaires du code du travail relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés avec les dispositions législatives résultant de la loi Travail	1 <sup>er</sup> janvier 2017
Durée du travail et congés	2016-1553	Modification de la partie réglementaire du livre 1 <sup>er</sup> Durée du travail, repos et congés de la 3 <sup>ème</sup> partie du code du travail pour tirer les conséquences de la réécriture de la partie législative correspondante opérée par la loi Travail	1 <sup>er</sup> janvier 2017
Durée du travail et congés	2016-1556	Procédure de transmission aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation des conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à	20 novembre 2016

<b>Négociation collective</b>		temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps	
<b>Congés spécifiques, autres que les congés payés</b>	2016-1552	- Mise en cohérence les dispositions réglementaires du code du travail relatives aux congés spécifiques avec les dispositions législatives résultant de loi Travail - Conséquences du remplacement du congé de soutien familial par le congé de proche aidant en application de la loi vieillissement	1 <sup>er</sup> janvier 2017
<b>Congés spécifiques, autres que les congés payés</b>	2016-1555	Mise en cohérence des dispositions réglementaires du code du travail relatives aux congés spécifiques avec les dispositions législatives résultant de la loi Travail	1 <sup>er</sup> janvier 2017
<b>Congé de proche aidant</b>	2016-1554	Conditions de mise en œuvre du congé de proche aidant	1 <sup>er</sup> janvier 2017

**Décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016 relatif à la procédure de transmission des conventions et accords d'entreprise aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation**

L'objet du décret est de préciser la procédure de transmission des conventions et accords d'entreprises comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Le décret détermine les conditions dans lesquelles est effectuée la transmission aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation des conventions et accords d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

La partie la plus diligente transmet la convention ou l'accord d'entreprise à la commission et en informe les autres signataires. Au préalable, elle doit avoir supprimé les noms et prénoms des négociateurs et des signataires. La commission accuse réception des conventions et accords transmis.

Il est entré en vigueur le lendemain de sa publication.

**Décret n° 2016-1555 du 18 novembre 2016 relatif aux congés autres que les congés payés**

L'objet du décret est de mettre en cohérence des dispositions réglementaires du code du travail relatives aux congés spécifiques autres que les congés payés.

Le décret met en cohérence les dispositions réglementaires du code du travail relatives aux congés spécifiques, autres que les congés payés, avec les dispositions législatives résultant de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Le texte entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

## **Décret n° 2016-1554 du 18 novembre 2016 relatif au congé de proche aidant**

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, les salariés pourront bénéficier du congé de proche aidant. Ce congé, créé par la loi sur l'adaptation de la société au vieillissement, fait partie des congés *d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle* et familiale définis par la loi Travail du 8 août 2016. Le décret en précise les conditions de mise en œuvre.

Ce congé se substitue au congé de soutien familial et élargit le champ des salariés pouvant en bénéficier et le champ des personnes aidées.

Ainsi, à la différence du congé de soutien familial, le bénéfice du congé de proche aidant est ouvert pour s'occuper d'une personne handicapée ou en perte d'autonomie avec laquelle le salarié réside ou entretient des liens étroits et stables sans qu'ils soient liés par un lien de parenté. Le congé peut également être demandé en cas de cessation de l'hébergement en établissement de la personne aidée.

Le congé peut être fractionné, et le salarié peut cesser totalement son activité ou travailler à temps partiel. En cas de fractionnement, la durée minimale de chaque période de congé est d'une journée.

L'ancienneté dans l'entreprise nécessaire pour en bénéficier est réduite à 1 an, contre 2 ans actuellement.

La durée globale cumulée du congé, renouvellements compris, reste fixée à 1 an maximum pour l'ensemble de la carrière.

La demande de congé doit être formulée au moins 1 mois à l'avance, 15 jours en cas d'urgence, la demande de renouvellement au moins 15 jours avant la fin de la période de congé en cours.

Le salarié peut mettre fin de manière anticipée à son congé au moins 1 mois à l'avance. En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à 2 semaines.

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peuvent fixer :

- une durée maximale du congé plus favorable ;
- d'autres délais d'information de l'employeur sur la prise du congé et son renouvellement et une autre durée du préavis en cas de retour anticipé ;
- le nombre de renouvellements possibles ;
- les délais de demande du salarié et de réponse de l'employeur sur le fractionnement du congé ou sa transformation en période d'activité à temps partiel.

## **Décret n° 2016-1552 du 18 novembre 2016 relatif aux congés autres que les congés payés**

L'objet du décret est de mettre en cohérence diverses mesures relatives aux congés spécifiques, autres que les congés payés résultant de la réécriture du code du travail opérée par la loi du 8 août 2016.

Ainsi, le décret met en cohérence les dispositions réglementaires du code du travail relatives aux congés spécifiques, autres que les congés payés, avec les dispositions législatives résultant de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Il tire également les conséquences de la

substitution du congé de soutien familial par le congé de proche aidant en application de la loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement.

Le texte entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

**Décret n° 2016-1553 du 18 novembre 2016 portant diverses mesures relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés**

**Décret n° 2016-1551 du 18 novembre 2016 portant diverses mesures relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés**

La loi travail modifie la hiérarchie des normes. La nouvelle architecture se compose de 3 niveaux :

- l'ordre public : dispositions auxquelles on ne peut pas déroger ;
- la négociation collective : dispositions mises en place par le biais d'accord d'entreprise ou de branche ;
- les dispositions supplétives : dispositions applicables en l'absence d'accord d'entreprise ou de branche.

Elle s'applique dans un premier temps à la durée du travail, les repos et les congés. Cette nouvelle architecture a également eu pour conséquence de modifier la numérotation de nombreux articles de la partie législative.

2 décrets viennent d'être publiés sur la durée du travail. La partie réglementaire est réorganisée en fonction de la nouvelle architecture. Outre une renumérotation et une recodification de la partie réglementaire, ces décrets apportent des précisions sur les modifications apportées par la loi travail. Ces dispositions sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

**Loi travail : précisions sur les décrets relatifs à la durée du travail**

**Travaux insalubres et salissants**

Dans les établissements où sont réalisés certains travaux insalubres et salissants, des douches sont mises à la disposition des travailleurs. Le temps que les salariés passent à la douche doit être rémunéré au tarif normal des heures de travail. Cette disposition réglementaire est d'ordre public.

**Remarque :** ce temps n'est pas pris en compte pour le calcul de la durée du travail effectif (article R 3121-1).

**Astreinte**

La loi travail a légèrement modifié la définition de l'astreinte. Le salarié n'a plus l'obligation de demeurer près de son domicile. Parmi les dispositions d'ordre public, l'employeur doit informer le salarié de sa programmation dans un délai raisonnable.

A défaut d'accord, la programmation individuelle des périodes d'astreintes est portée à la connaissance du salarié 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles. Dans ce dernier cas, le salarié doit être toutefois averti au moins 1 jour franc à l'avance.

Le décret précise que la programmation doit être communiquée par tout moyen conférant une date certaine.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié un document récapitulatif le nombre d'astreintes accomplies par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation

correspondante. L'employeur ne peut pas déroger à cette disposition réglementaire qui est d'ordre public.

#### **Dépassement de la durée de travail**

Dans le cadre du dépassement de la durée maximale hebdomadaire, on ne parle plus de dérogation à la durée maximale mais d'autorisation de dépassement.

Dans le cadre d'une demande de dépassement de la durée hebdomadaire maximale moyenne (44 heures sur une période de 12 semaines dans la limite de 46 heures), en l'absence d'accord, on applique les règles du dépassement de la durée maximale hebdomadaire absolue de 48 heures (article L 3121-21). L'autorisation de dépassement est accordée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Elle ne peut l'être qu'en cas de circonstance exceptionnelle entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail.

La demande adressée à l'inspecteur du travail doit être assortie :

- des justifications sur les circonstances exceptionnelles ;
- de la durée de l'autorisation demandée ;
- de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe (article R 3121-10).

À titre exceptionnel, dans certains secteurs et certaines régions ou entreprises, des dépassements à la durée de 46 heures peuvent être autorisés pendant des périodes déterminées. Les dispositions réglementaires font l'objet d'une renumérotation mais restent les mêmes (articles R 3121-12 et suivants).

#### **Équipes successives selon un cycle continu**

L'interdiction d'affecter un salarié à 2 équipes successives (sauf à titre exceptionnel et pour des raisons impérieuses de fonctionnement) devient d'ordre public (article R 3121-26).

#### **Aménagement du temps de travail : horaires individualisés**

À la demande de certains salariés, il peut être mis en place un dispositif d'horaires individualisés permettant le report d'heures d'une semaine sur l'autre. A défaut d'accord, le report des heures d'une semaine sur l'autre ne peut excéder 3 heures et le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 10 (article R 3121-30).

#### **Aménagement du temps de travail : récupération des heures perdues**

Dans le cadre de la récupération des heures perdues, l'inspecteur du travail est préalablement informé des interruptions collectives de travail et des modalités de la récupération.

Si le travail est interrompu par un événement imprévu, l'employeur informe l'inspecteur du travail immédiatement. Cette règle recodifiée devient d'ordre public.

A défaut d'accord, les heures perdues ne sont récupérables que dans les 12 mois précédant ou suivant leur perte.

#### **Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à l'année**

L'employeur doit tenir à la disposition de l'inspection du travail pendant une durée d'1 an, y compris dans le cas d'horaires individualisés, les documents permettant de comptabiliser les heures de travail accomplies par chaque salarié.



Avec la mise en place de l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à l'année, ces documents doivent être tenus à la disposition de l'inspecteur du travail pendant la durée équivalente à la période de référence (article D 3171-16).

### **Congés payés**

A défaut d'accord, le point de départ de la période prise en compte pour le calcul du droit au congé est fixé au 1<sup>er</sup> juin de chaque année.

Dans les professions où l'employeur est tenu de s'affilier à une caisse de congé, le point de départ de l'année de référence est fixé au 1<sup>er</sup> avril.

### **b) Premières mesures réglementaires prises par le Gouvernement**

Articles	Objet
<b>Article 25</b>	<p>Le décret modifie la procédure applicable en matière de restructuration des branches professionnelles. Il détermine les conditions dans lesquelles sont rendus publics les projets de fusion ou d'élargissement de champs conventionnels et précise le rôle de la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles.</p> <p>Le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>décret n° 2016-1399</b> du 19 octobre 2016 relatif à la procédure de restructuration des branches professionnelles</li> </ul>
<b>Article 39</b>	<p>Le décret définit les conditions de mise en œuvre de la majoration des droits au compte personnel de formation des salariés non qualifiés.</p> <p>Il précise les conditions d'éligibilité au compte personnel de formation des actions permettant de réaliser un bilan de compétences et les conditions d'éligibilité au compte personnel de formation des actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises.</p> <p>Le texte entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>décret n° 2016-1367</b> du 12 octobre 2016 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité</li> </ul>
<b>Article 50</b>	<p>Une aide à la recherche du premier emploi, non imposable et exonérée de charges sociales, est accordée pour une durée de 4 mois, sur leur demande, aux jeunes de moins de 28 ans qui ont obtenu, depuis moins de 4 mois à la date de leur demande, un diplôme à finalité professionnelle et qui sont à la recherche d'un emploi. Cette aide est réservée aux jeunes qui, ayant obtenu leur diplôme par les voies scolaire et universitaire ou par l'apprentissage, bénéficiaient d'une bourse nationale du second degré ou d'une bourse de l'enseignement supérieur au cours de la dernière année de préparation du diplôme et, sous condition de ressources équivalentes à celles permettant de bénéficier des bourses nationales du second degré ou des bourses de l'enseignement supérieur, aux jeunes qui ont obtenu leur diplôme par l'apprentissage.</p> <p>Un décret détermine les conditions et les modalités d'attribution de cette aide, ainsi que la liste des diplômes à finalité professionnelle ouvrant droit à l'aide. Le montant maximal des ressources permettant aux jeunes qui ont obtenu leur diplôme par l'apprentissage de bénéficier de l'aide à la recherche du premier emploi et le montant mensuel de l'aide sont fixés par arrêté conjoint des ministres chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et du budget</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>décret n° 2016-1089</b> du 08 août 2016 relatif à l'aide à la recherche du 1<sup>er</sup> emploi</li> <li>- <b>arrêté du 08 août 2016</b> publié au JO du 09/08/2016 fixant les montants mensuels de l'aide à la recherche du 1<sup>er</sup> emploi et les montants maximaux des ressources permettant aux personnes ayant obtenu leur diplôme par l'apprentissage de bénéficier de l'aide</li> </ul>

## FGTA-FO REPÈRES :

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

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

Directeur de la publication : Dejan Terglav

Rédaction : Service juridique fédéral

Mise en page, édition et impression :

Service communication FGTA-FO

Maquette : Comtigo

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



YouTube

Instagram

Google+

LinkedIn