

I. NOUVEAU MODELE SOCIAL

Contenu	Article	Modifications apportées par la loi Travail
Refondation du Code du travail	Article 1^{er} de la loi du 8 août 2016	<ul style="list-style-type: none">• Refondation du code du travail : À droit constant avec une architecture à 3 niveaux:<ul style="list-style-type: none">○ L'ordre public.○ Avec l'attribution d'une place centrale à la négociation collective (domaines de compétence et champ d'action élargis et primauté de l'accord d'entreprise / établissement sur l'accord de branche).○ Un niveau supplétif à droit constant applicable à défaut d'accord. <p>Institution d'une commission composée d'organisations professionnelles et syndicales afin de proposer une refondation de la partie législative du Code du travail.</p>

II. NEGOCIATION COLLECTIVE

Contenu	Article(s)	Entrée en vigueur	Nature de la modification
Le rôle central de la branche est défini dans le Code du travail	L2232-5-1	10 août 2016	<p>La loi réaffirme les missions traditionnelles des branches tout en les complétant.</p> <p>La négociation de la branche doit définir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les garanties s'appliquant aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application, notamment sur les thèmes constituant le socle social, • l'ordre public conventionnel (les thèmes sur lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent pas être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche, en dehors des cas dans lesquels la loi prévoit la primauté des accords d'entreprise). • Il appartient également à la branche de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.
Cadre de la négociation d'entreprise et durée des accords	<p>L2222-3-3 L2254-2 L2222-4 L2222-3-1 L2222-3-2 L2222-5-1</p> <p>L2231-5-1</p>	<p>10 août 2016</p> <p>Accords conclus à compter du 1^{er} septembre 2017</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les conventions et accords doivent désormais contenir un préambule présentant de manière succincte leurs objectifs et leur contenu. Cependant, l'absence de préambule n'est pas de nature à entraîner la nullité de la convention ou de l'accord. La portée de cette obligation est donc atténuée, sauf pour les accords de préservation et de développement de l'emploi dont l'absence de préambule entraînera leur nullité. • Si rien n'est prévu dans l'accord, sa durée est désormais fixée à 5 ans (durée indéterminée auparavant). Mais ils peuvent, comme antérieurement être conclus pour une durée déterminée (durée librement fixée) ou indéterminée. • Arrivé à expiration, le texte cesse de produire ses effets. • Accords de méthode : une convention ou accord collectif peut définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties (précise la nature des informations partagées, définit les principales étapes du déroulement des négociations et peut prévoir des moyens supplémentaires ou spécifiques). • Les conventions ou accords collectifs doivent définir leurs conditions de suivi et comporter des clauses de rendez-vous. Mais l'absence ou la méconnaissance de ces éléments n'entraîne pas la nullité de la convention ou de l'accord. • Elargissement de la publicité des conventions et accords collectifs sur internet : les conventions et accords collectifs seront rendus publics et versés dans une base de données nationale, dont le contenu sera publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable. Possibilité pour les parties d'acter qu'une partie du texte ne doit pas être publiée (après la conclusion de la convention ou de l'accord).

Conditions de validité des accords d'entreprise	L2232-12 et L2232-13	Entrée en vigueur progressive (voir ci-après)	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Une procédure « principale » :</u> Signature par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires du CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants. • <u>Une procédure de rattrapage :</u> Si l'accord a été signé par des syndicats représentatifs n'ayant pas recueilli plus de 50% des suffrages exprimés mais ayant recueilli plus de 30% de ceux-ci au premier tour des élections visées ci-dessus, il peut être validé par la majorité des salariés : <ul style="list-style-type: none"> ○ Procédure engagée par un ou plusieurs des syndicats ayant recueilli plus de 30% des suffrages, dans le mois de la signature de l'accord. ○ Si au bout de 8 jours à compter de cette demande, les syndicats n'ont pas modifié leur position, la consultation doit être organisée dans un délai de 2 mois. ○ Consultation des salariés se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires. Elle peut être organisée par voie électronique. Y participe les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs aux élections des délégués du personnel. Un décret définit les conditions de la consultation des salariés (C. trav. Art. L2232-12, al. 4, 5 et 8). • Entrée en vigueur progressive : <ul style="list-style-type: none"> ○ 10 août 2016, pour les nouveaux accords de préservation ou de développement de l'emploi (en pratique il faudra attendre le décret définissant les conditions de la consultation des salariés) ; ○ 1er janvier 2017 pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés (sous réserve de la publication d'ici à cette date du décret) ; ○ 1er septembre 2019 pour les accords collectifs (à l'exception de ceux mentionnés à l'art. L5125-1).
La révision des conventions et accords facilitée	L2261-7 et L2261-7-1 L 2232-21 L 2232-22 L 2232-24	La loi ne prévoit rien sur le sujet. (voir ci-après)*	<p>Refonte de la procédure de révision des conventions et accords collectifs afin de l'adapter aux évolutions des règles de représentativité syndicale et au développement de la négociation collective dans les entreprises sans délégué syndical.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Niveaux interprofessionnel, de branche et des entreprises pourvues de délégués syndicaux <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>Accord d'entreprise ou d'établissement :</u> <ul style="list-style-type: none"> - Pendant le cycle électoral, la procédure de révision d'une convention ou d'un accord d'entreprise ne peut être engagée que par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans son champ d'application et signataires ou adhérents de ce texte. - À l'issue de cette période, la procédure peut être engagée par un ou plusieurs syndicats représentatifs (y compris non signataires) dans le champ d'application de la convention ou de l'accord. <p>Les avenants de révision de ces conventions ou accords sont négociés et conclus dans les mêmes conditions que ces conventions et accords. Les nouvelles conditions de validité des</p>

			<p>accords d'entreprise et d'établissement s'appliqueront donc progressivement à la révision des accords.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>Accord interprofessionnel, convention ou accord de branche :</u> <ul style="list-style-type: none"> - Pendant le cycle électoral, la procédure de révision d'une convention ou d'un accord de branche peut être engagée par un ou plusieurs syndicats de salariés représentatifs dans son champ d'application et signataires ou adhérents ou par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. - À l'issue de ce cycle, la procédure peut être engagée par tous les syndicats représentatifs et organisations professionnelles de la branche (y compris non signataires). <ul style="list-style-type: none"> • Entreprises sans délégué syndical Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, pourront réviser les conventions ou accords collectifs d'entreprise : <ul style="list-style-type: none"> ○ Les représentants élus du personnel au CE ou à la DUP ou à l'instance regroupée ou, à défaut, les DP mandatés par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par un ou plusieurs syndicats représentatifs au niveau national ou interprofessionnel ; ○ En l'absence d'élus mandatés, les mêmes élus, mais non mandatés ; ○ Si aucun élu n'a manifesté son souhait de négocier, un ou plusieurs salariés non élus mandatés par un ou plusieurs des syndicats visés ci-dessus. <p>*Entrée en vigueur : L'entrée en vigueur des dispositions relatives à la négociation et à la révision des conventions et accords dans les entreprises sans délégué syndical devrait être subordonnée à l'entrée en vigueur des dispositions de la loi Rebsamen du 17 août 2015 relatives à la négociation dans les entreprises sans délégué syndical. Rappelons en effet que ces dernières dispositions ne sont pas encore applicables, faute de décret précisant les modalités de la consultation des salariés sur les projets d'accord conclus avec des élus mandatés. Les nouvelles règles de révision des accords interprofessionnels ou des conventions ou accords de branche ou conclus dans des entreprises pourvues de délégués syndicaux s'appliqueront également à cette date, si on considère qu'elles ne sont pas divisibles des précédentes, ou au lendemain de la parution de la loi au Journal officiel, si elles le sont.</p>
Dénonciation d'un accord	L2261-9 L 2261-10* L2261-13	10 août 2016	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de négocier l'accord de substitution dès le début du préavis de dénonciation (en cas de dénonciation d'une convention ou d'un accord collectif par la totalité des signataires employeur ou par des syndicats majoritaires). • Durée du préavis de dénonciation : 3 mois à défaut d'autre stipulation dans l'accord. • En l'absence de convention ou d'accord de remplacement conclu dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis de dénonciation (soit 15 mois au total), les salariés ne conservent plus comme c'était le cas jusqu'à présent, les avantages individuels acquis en application du texte dénoncé mais seulement leur rémunération antérieure.

			<p>Ces dispositions s'appliquent également en cas de mise en cause de l'application d'une convention ou d'un accord dans une entreprise, si aucun accord de transition ou de substitution n'est trouvé.</p> <p>La rémunération s'entend au sens de l'article L242-1 du Code de la sécurité sociale (notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tout autre avantage en argent, les avantages en nature...).</p> <p><i>* « S'applique à compter de la date où les accords ou conventions dénoncés ou mis en cause cessent de produire leurs effets, y compris si la date de leur dénonciation ou de leur mise en cause est antérieure à la publication de la présente loi. »</i></p>
<p>Aménagement des conditions de négociation d'un nouvel accord en cas de transfert d'entreprise</p>	<p>L2261-14 L2261-14-2 à L2261-14-4</p>	<p>10 août 2016</p>	<p>Si une convention ou un accord collectif est mis en cause en raison d'une modification de la situation juridique ou d'un changement d'activité de l'employeur, une négociation doit s'engager dans les 3 mois suivant la demande d'une des parties intéressées, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles stipulations.</p> <p>Dès lors qu'une fusion, cession ou toute autre modification juridique ayant pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord, est envisagée, il est possible de négocier un accord de transition ou de substitution.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accord de transition : <ul style="list-style-type: none"> ○ Négociation tripartite (employeurs des entreprises concernées et organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise qui emploie les salariés dont les contrats de travail sont susceptibles d'être transférés). ○ Validité de la convention ou de l'accord s'apprécie dans les conditions de droit commun. ○ Durée de l'accord : maximum 3 ans. • Accord de substitution : <ul style="list-style-type: none"> ○ Peuvent participer à la négociation les employeurs et organisations syndicales de salariés représentatives dans les entreprises ou établissements concernés. ○ Validité des accords s'apprécie également dans les conditions de droit commun. ○ Accord conclu pour une durée de 5 ans en principe sauf s'il en dispose autrement. <p>Les nouvelles dispositions s'appliquant à la dénonciation relatives à la non conclusion d'un accord de substitution s'appliquent également à la mise en cause (salariés ne conservant plus les avantages individuels acquis mais seulement leur rémunération antérieure).</p>
<p>Négociation avec des salariés mandatés</p>	<p>L2232-24-1</p>	<p>10 août 2016</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Thèmes élargis : les accords négociés et conclus par un ou plusieurs salariés mandatés peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du code du travail.

Des syndicats mieux armés pour négocier au niveau du groupe	L2232-32 et suivants	10 août 2016	<p>Les organisations syndicales de salariés représentatives dans chacune des entreprises ou chacun des établissements compris dans le périmètre de l'accord de groupe doivent, désormais, être informées préalablement de l'ouverture d'une négociation dans ce périmètre.</p> <p>Pour la négociation en cause, la loi maintient la possibilité donnée aux organisations syndicales de salariés représentatives de désigner un ou plusieurs coordonnateurs syndicaux de groupe choisis parmi les délégués syndicaux du groupe et habilités à négocier et à signer la convention ou l'accord de groupe.</p> <p>Elle ajoute néanmoins au texte antérieur en précisant que cette faculté est réservée aux organisations syndicales de salariés représentatives à l'échelle de l'ensemble des entreprises comprises dans le périmètre de l'accord de groupe.</p>
L'accord de groupe peut se substituer aux accords d'entreprise ou d'établissement	L2253-5	10 août 2016	<p>Lorsqu'un accord conclu dans tout ou partie d'un groupe le prévoit expressément, ses stipulations peuvent prévaloir sur celles ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans le périmètre de cet accord.</p> <p>Un accord de groupe, même s'il est moins favorable aux salariés, pourra donc primer sur les accords d'entreprise ou d'établissement.</p>
La possibilité par les petites entreprises d'adopter des accords-types négociés par la branche	L2232-10-1	10 août 2016	<p>La possibilité pour les branches de conclure des accords-type destinés aux petites entreprises</p> <p>Des accords de branche étendus peuvent comporter sous forme d'accord-type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.</p> <p>Application de l'accord-type par le biais d'un document unilatéral</p> <p>L'employeur peut appliquer un accord-type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus, parmi ceux que propose l'accord de branche.</p> <p>Il doit, avant d'édicter le document, en informer les délégués du personnel, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.</p> <p>En revanche, l'employeur n'a pas l'obligation d'engager d'abord une négociation dérogatoire avec des représentants du personnel ou des salariés mandatés, ni même d'effectuer des démarches en vue d'engager une telle négociation.</p>

III. LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Contenu	Article(s)	Entrée en Vigueur	Nature de la modification
Augmentation des crédits d'heures des délégués syndicaux	L2143-13 L2143-16	10 août 2016	<p>Augmentation des crédits d'heures de délégation mensuels des négociateurs syndicaux (20% de plus) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Délégués syndicaux : 12 heures dans les entreprises de 50 à 150 salariés, 18 heures dans celles de 151 à 499 salariés et 24 heures dans celles d'au moins 500 salariés. • Délégué syndical central : 24 heures. • Section syndicale : 12 heures dans les entreprises d'au moins 500 salariés et 18 heures dans celles d'au moins 1 000 salariés Précision pour les salariés en forfait-jours : crédit exprimé en demi-journées de 4 heures.
CHSCT	L4612-1 L4614-13 L4614-13-1	10 août 2016	<p>- Les règles de consultation des CHSCT et de l'instance de coordination peuvent être déterminées par accord. La présente loi décide de donner plus de latitude à l'employeur et à la délégation du personnel en matière de fixation des modalités de consultation du CHSCT. Ainsi, l'ordre et les délais dans lesquels l'instance de coordination et les CHSCT rendent et transmettent leur avis peuvent être fixés par un accord entre l'employeur et les représentants du personnel. A défaut d'accord, il revient d'abord aux CHSCT de transmettre leur avis à l'instance de coordination qui rend à son tour un avis, le tout dans des délais fixés par décret en Conseil d'Etat.</p> <p>- Enrichissement des missions du CHSCT : il doit, en outre, contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle.</p> <p>- Mise à disposition de documents dans la BDES vaut communication des informations au CHSCT.</p> <p>- L'expertise du CHSCT est mise en conformité avec la Constitution : expertise prise en charge par l'employeur. En cas d'annulation définitive par le juge de la désignation d'un expert par le CHSCT, l'expert devra rembourser à l'employeur les sommes perçues. L'employeur doit contester le recours à l'expertise dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il en a été informé.</p>
Nouvel aménagement de la mesure de la représentativité patronale	L2152-1 L2152-4	10 août 2016	<p>Dans les branches et au niveau national et interprofessionnel, la mesure de l'audience patronale est appréciée soit au regard du nombre d'entreprises adhérentes, employant ou non des salariés, soit au regard du nombre de leurs salariés au niveau considéré.</p> <p>Ainsi, sous réserve du respect des autres critères légaux, une organisation patronale est représentative :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si ses entreprises et ses organisations adhérentes à jour de leur cotisation représentent au moins 8 % de l'ensemble des entreprises adhérant à des organisations patronales au niveau considéré ; • Ou si elle représente au moins 8 % des salariés de ces mêmes entreprises.

Exercice du droit syndical facilité	L2142-6 L2135-11 L418-8 CSS	1 ^{er} janvier 2017 10 août 2016	<p>- Désormais, un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils disponibles dans l'entreprise.</p> <p>« A défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans, peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.</p> <p>L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :</p> <p>1° Etre compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;</p> <p>2° Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;</p> <p>3° Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message »</p> <p>- Adaptation des règles de financement du dialogue social : prise en compte de la possibilité nouvelle d'organiser des formations communes entre représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs. Celles-ci pourront être financées avec une contribution du fonds.</p> <p>- Amélioration de la couverture sociale des représentants syndicaux : la couverture accidents du travail et maladies professionnelles du délégué syndical est étendue à l'exercice de ces activités.</p>
Des ajustements pour le comité d'entreprise	L2325-14-1 L2325-43	10 août 2016	<p>- Uniformisation du calcul du seuil de 300 salariés : à l'avenir, ce seuil sera réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépassera 300 salariés pendant 12 mois, dans des conditions à déterminer par décret en Conseil d'Etat. L'employeur disposera toutefois d'un délai d'un an à compter du franchissement de seuil pour se conformer complètement aux obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise qui en découlent.</p> <p>- Le comité d'entreprise peut financer la formation des DP et des DS : la loi autorise le comité d'entreprise à consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux de l'entreprise (la décision de financer la formation des DS et DP doit résulter d'une délibération du comité d'entreprise. Ensuite, la somme consacrée à ces formations et ses modalités d'utilisation sont inscrites, d'une part, dans les comptes annuels du comité d'entreprise (ou, pour les petits comités, dans ses documents comptables) et, d'autre part, dans son rapport annuel d'activité et de gestion).</p>
Base de Données Economiques et Sociales (BDSE)	L2323-8 L2323-60 L2323-13 L2323-9	10 août 2016	<p>- Modification de la rubrique Egalité professionnelle (mention de la part des hommes et des femmes dans les conseils d'administration).</p> <p>- Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'information trimestrielle est mise à disposition du comité dans la base.</p> <p>- Dans les sociétés commerciales, le rapport de gestion comportant les informations relatives à la RSE est mis à disposition en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise.</p> <p>- La mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au CE mais aussi (c'est un oubli réparé) au CHSCT ainsi que transmission des informations trimestrielles au CE.</p> <p>Un rapport sur le sujet est annoncé pour août 2017.</p>
Une plus grande latitude laissée à			<p>- Possibilité de fixer l'ordre de consultation du CCE et des comités d'établissement par accord (possibilité de déroger au principe institué par la loi du 17 août 2015 selon lequel la consultation des comités d'établissement précède celle du CCE).</p> <p>A défaut d'accord, l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au CCE et l'avis du CCE est rendu</p>

l'accord pour le CCE et les comités d'établissement	L2327-15 L2323-86-1	10 août 2016	<p>dans les délais légaux.</p> <p>- Un accord peut fixer les critères de répartition de la contribution aux activités sociales :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dotation globale calculée en fonction de la masse salariale de l'entreprise. • Dotation de chaque établissement calculée en fonction de sa masse salariale sauf si un accord d'entreprise prévoit une répartition en fonction de l'effectif ou une répartition combinant masse salariale et effectif.
Diverses mesures relatives à la représentation du personnel	L2392-4 L2326-5 L2322-5 L2314-21 L2324-19 L2142-1-3 L2143-13 L2143-15 L2315-1 L2325-6 L2326-6 L2393-3 L4614-3	10 août 2016 10 août 2016 (L'application effective de ces mesures est donc subordonnée à la parution d'un décret en Conseil d'Etat)	<p>- Instance regroupée : détermination des établissements distincts L'accord majoritaire mettant en place l'instance regroupée peut déterminer le nombre et le périmètre du ou des établissements distincts pour l'élection de la ou des instances regroupées conformément à cet accord.</p> <p>- La DUP pourra recourir à la visioconférence</p> <p>- Elections professionnelles (contentieux unifiés, vote électronique facilité)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contentieux de la reconnaissance d'un établissement distinct : compétence du juge judiciaire (transfert de la compétence du juge administratif au juge judiciaire pour le recours à l'encontre des décisions de l'autorité administrative portant sur la reconnaissance de la qualité d'établissement distinct et sur la perte de cette qualité pour les élections du comité d'entreprise). • Le vote électronique : désormais l'employeur peut, en l'absence d'accord, fixer lui-même les modalités du vote électronique dans le respect toutefois des conditions prévues par décret en conseil d'Etat. <p>- Décompte des heures de délégation adapté pour les représentants au forfait jours Ces heures sont désormais regroupées en demi-journées de travail venant en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié (4 heures correspondent à une demi-journée de travail, les modalités d'utilisation d'un reliquat éventuel seront fixées par décret). Il s'agit là d'un mécanisme supplétif s'appliquant à défaut de disposition prévue dans un accord collectif.</p>

IV. LA DUREE DU TRAVAIL

Contenu	Article(s)	Entrée en vigueur	Modifications apportées par la loi travail
Nouvelle architecture des règles en matière de durée du travail, repos et congés	L3111-3	10 août 2016	Ce nouvel article présente la nouvelle architecture (à trois niveaux avec : les règles d'ordre public, le champ de la négociation collective et les règles supplétives applicables en l'absence d'accord) de la partie du Code du travail relative aux règles en matière de durée du travail, de repos et de congés.
Temps de trajet et handicap	L3121-5	10 août 2016	Lorsque le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est majoré du fait d'un handicap, il peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos.
Astreinte	L3121-9 L3121-11 L3121-12	10 août 2016	Le salarié n'a plus à demeurer à son domicile ou à proximité mais doit seulement ne pas se trouver sur son lieu de travail. Un accord collectif est toujours nécessaire pour mettre en place des astreintes. En sus de la fixation du mode d'organisation et de la compensation financière, l'accord collectif peut désormais également déterminer les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés concernés. Toutefois, la programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance des salariés dans un délai raisonnable. En l'absence d'accord, les modalités d'information des salariés sont fixées par décret. Le délai de prévenance de 15 jours, ou un jour franc à l'avance en cas de circonstances exceptionnelles, devient une règle supplétive.
Possibilité de mettre en place un régime d'équivalence par accord de branche étendu	L3121-13 L3121-14 L3121-15	10 août 2016	La mise en place d'un régime d'équivalence est une exception au nouveau principe de primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche. Un tel régime peut être défini par une convention ou un accord de branche étendu. A titre supplétif, un décret en Conseil d'Etat peut instituer ce régime. (Auparavant, un régime d'équivalence ne pouvait être institué que par décret pris après la conclusion d'une convention ou d'un accord de branche ou par décret en Conseil d'Etat). La convention ou l'accord doit déterminer la rémunération des périodes d'inaction. Le législateur fait ainsi disparaître la référence aux usages. Par ailleurs, la loi introduit pour la première fois une définition du régime d'équivalence. Il est défini comme un « <i>mode spécifique de détermination du temps de travail effectif et de sa rémunération pour des professions et des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction</i> ».
Dérogation à la durée maximale quotidienne	L3121-18	10 août 2016	Il peut être dérogé à la durée maximale quotidienne de 10 heures (dans la limite qui reste fixée à 12 heures) dans les cas suivants :

			<ul style="list-style-type: none"> dérogations accordées par l'inspecteur du travail dans les conditions déterminées par décret, en cas d'urgence (conditions également déterminées par décret), par accord collectif (d'entreprise ou d'établissement et à défaut, de branche) en cas d'accroissement d'activité ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise. <p>Ces cas de dérogation sont d'ordre public.</p>
Durée maximale hebdomadaire moyenne	L3121-23 à L3121-26	10 août 2016	<p>Nouvelles possibilités de déroger à la durée maximale de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives dans la limite de 46 heures :</p> <ul style="list-style-type: none"> par accord d'entreprise ou d'établissement (ou à défaut par convention ou accord de branche), à défaut, sur autorisation de l'inspection du travail (dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat) après consultation des représentants du personnel. <p>À titre exceptionnel, le dépassement des 46 heures est possible pendant des périodes déterminées (dans certaines régions/entreprises ou certains secteurs) dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, après consultation des représentants du personnel.</p>
Majoration de salaire pour les heures supplémentaires	L3121-28 L3121-33 L3121-36	10 août 2016	<ul style="list-style-type: none"> Principe d'une majoration pour toute heure effectuée au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine (ordre public). Dans le cadre des négociations : détermination du taux de majoration qui ne peut pas être inférieur à 10 % (par accord d'entreprise qui peut être différent de l'accord de branche). A défaut d'accord, les mesures supplétives prévoient : 25 % pour les 8 premières heures et 50 % pour les heures suivantes.
Aménagement du temps de travail	L3121-41 à L3121-44	10 août 2016	<ul style="list-style-type: none"> La période de référence de la modulation peut être supérieure à 1 an sans toutefois dépasser 3 ans par accord d'entreprise à condition que l'accord de branche l'y autorise (à défaut d'une telle autorisation, la période de modulation ne peut pas dépasser 1 an). A défaut d'accord, l'employeur peut, dans les entreprises de moins de 50 salariés, mettre en place une répartition du temps de travail sur une période de référence jusqu'à 9 semaines (avant, la limite était de 4 semaines pour toutes les entreprises). Délai de prévenance raisonnable en cas de changement de répartition de la durée du travail des salariés. Heures supplémentaires décomptées à l'issue de la période de référence (si la période de référence est supérieure à un an, l'accord collectif doit comporter une limite hebdomadaire supérieure à 35 heures au-delà de laquelle les heures accomplies au cours d'une même semaine constituent des heures supplémentaires rémunérées avec le salaire du mois considéré).
Forfait en heures ou en jours sur l'année	L3121-64 L3121-65	10 août 2016	<p>Nouvelles clauses obligatoires des nouveaux accords collectifs prévoyant des forfaits annuels en heures ou en jours :</p> <ul style="list-style-type: none"> Période de référence (c'est-à-dire une période de 12 mois consécutifs). Les conditions de prise en compte des absences, des arrivés et des départs en cours de période. <p><u>Clauses pour les forfaits annuels en jours :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Modalités sur l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié. Modalités de communication périodique sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son

			<p>activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération et sur l'organisation du travail dans l'entreprise.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modalités d'exercice du droit à la déconnexion du salarié. <p>À défaut de stipulations conventionnelles sur ces 3 points, l'employeur peut toujours valablement conclure une telle convention à condition de respecter des règles.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si l'accord ne comporte pas de dispositions relatives au suivi des salariés, l'employeur doit : <ul style="list-style-type: none"> ○ établir un document de contrôle du nombre et de la date des jours travaillés, ○ s'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos, ○ organiser un entretien annuel avec le salarié. • Si l'accord ne comporte pas de dispositions relatives au droit à la déconnexion, l'employeur doit : <ul style="list-style-type: none"> ○ définir les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et les communiquer par tout moyen aux salariés concernés (dans les entreprises de 50 salariés et plus, ces modalités doivent, en outre, être conformes à la charte d'utilisation des outils numériques). <p>Dispositif de sécurisation juridique des accords existants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si mise en conformité de la convention de forfait, son exécution se poursuit sans requérir l'accord individuel du salarié ; • Maintien des conventions individuelles conclues sur le fondement d'un accord collectif antérieur, à condition de respecter les modalités supplétives énoncées ci-dessus.
Travail de nuit	L3122-2 L3122-11 L3122-15 à L3122-18	10 août 2016	<p>La définition du travail de nuit a été modifiée : désormais, est considéré comme travail de nuit tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Principe de primauté de l'accord de l'entreprise sur l'accord de branche dans 3 domaines : la mise en place du travail de nuit, le dépassement de la durée quotidienne maximale de 8 heures pour certaines activités et l'augmentation de la durée maximale hebdomadaire de travail jusqu'à 44 heures sur 12 semaines consécutives. • Le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit et la période de référence peuvent toujours être fixés par accord de branche étendu. • Les travailleurs de nuit bénéficient toujours d'une surveillance médicale particulière, laquelle doit être régulière (disparition de la limite maximale de 6 mois entre les visites de suivi).

V. REPOS ET CONGES

Contenu	Article(s)	Entrée en vigueur	Modifications apportées par la loi travail
Congés payés	L3141-3 et suivants	10 août 2016	<p>Ordre public :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durée légale des congés : 2.5 jours ouvrables / mois de travail effectif dans la limite de 30 jours ouvrables / an (période de prise de congés comprenant la période du 1er mai au 31 octobre), • Règles d'équivalence inchangées (4 semaines ou 24 jours de travail = 1 mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé), • Assimilation des périodes d'absence du salarié à du travail effectif pour déterminer la durée du congé, • Absences du salarié ne peuvent avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congés plus que proportionnelle à la durée de ces absences, • Règle de l'arrondi quand la durée des congés n'est pas un nombre entier, • Prise des congés désormais possible dès l'embauche, • Droit au congé simultané pour conjoints et Pacs, • Maximum 24 jours ouvrables en une seule fois sauf contraintes géographiques particulières ou présence au foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie, • 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge (moins de 15 ans ou en situation de handicap) et dans la limite de 30 jours ouvrables pour les salariés de plus de 21 ans. <p>Champ de la négociation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de prévoir des congés plus longs, • Possibilité de fixer la période de référence pour l'acquisition, • Majoration conventionnelle des jours de congés possible en situation de handicap, • Possibilité de fixer la période de prise des congés, l'ordre des départs et les délais à respecter par l'employeur en cas de modification de l'ordre des départs, • Possibilité de modifier les règles de fractionnement, • Report des congés jusqu'au 31/12 de l'année suivante toujours possible (durée du travail décomptée à l'année). <p>Dispositions supplétives</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'employeur définit après avis du CE ou DP : <ul style="list-style-type: none"> ○ La période de congé, ○ L'ordre des départs (en tenant compte de la situation de famille des bénéficiaires, la durée de leur service chez l'employeur, leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs), • Ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue.

<p>Congés spécifiques</p>	<p>L3142-1 et suivants</p>	<p>10 août 2016</p>	<p>La plupart des congés sont visés par la nouvelle architecture. Sont notamment concernés par la réécriture du Code du travail les congés accordés à l'occasion d'événements familiaux, le congé de solidarité familiale, le congé de proche aidant, le congé sabbatique, le congé mutualiste de formation, le congé pour catastrophe naturelle, le congé et la période de travail à temps partiel pour création ou reprise d'entreprise...</p> <p>Plusieurs congés et autorisations d'absence échappent toutefois à la trilogie ordre public / négociation collective / règles supplétives et sont donc conservés à l'identique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les autorisations d'absence accordées aux salariés candidats à l'Assemblée nationale ou au Sénat, et la possibilité de suspendre le contrat de travail de ces salariés s'ils sont élus, et ce pour la durée de leur mandat ; - La participation à un corps de réserve opérationnelle, sanitaire, de secours ou de sécurité civile ; - Le service national. <p>Ordre public : Le droit pour le salarié de s'absenter à l'occasion de certains événements ou de prendre certains congés est d'ordre public et ce, quel que soit le congé demandé. Ce droit du salarié est assorti, pour tous les congés (à l'exception du congé sabbatique) de la possibilité de contester un éventuel refus de l'employeur directement devant la formation de référé du Conseil de Prud'hommes. Les conditions de cette action seront précisées par un décret.</p> <p>Champ de la négociation : (modalités de mise en œuvre des congés)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leur durée, • L'éventuelle condition d'ancienneté requise pour leur bénéfice, • Les modalités de renouvellement du congé ou d'information de l'employeur. <p>Mesures applicables à défaut d'accord : Pour chaque congé, des dispositions supplétives, qui s'appliquent en l'absence d'accord collectif, sont prévues. La loi laisse à des décrets le soin de fixer certaines modalités d'application de ces dispositions supplétives.</p> <p>Exemples de durées minimales, dont certaines ont été revues à la hausse :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mariage / PACS du salarié : 4 jours • Mariage d'un enfant : 1 jour • Naissance / adoption : 3 jours • Décès d'un enfant : 5 jours • Décès du conjoint, partenaire pacsé, concubin, de parents, beaux-parents, frère/sœur : 3 jours • Annnonce de la survenance d'un handicap chez un enfant : 2 jours
<p>Naissance de l'enfant</p>	<p>L1225-4-1</p>	<p>10 août 2016</p>	<p>La période de protection pour les 2 parents à l'issue de la naissance de l'enfant passe de 4 à 10 semaines.</p>

VI. SANTE AU TRAVAIL

Contenu	Article(s)	Entrée en vigueur	Nature de la modification
Médecine du travail : une surveillance des salariés plus sélective	L4624-1 et suivants	À la date de publication des décrets pris pour son application, et au plus tard le 1er janvier 2017	<ul style="list-style-type: none"> • La visite médicale d'embauche remplacée par une visite d'information et de prévention : L'examen médical systématique à l'embauche d'un salarié est supprimé et remplacé par une visite d'information et de prévention organisée après l'embauche dans un délai fixé par décret (à paraître) pour les salariés affectés sur des postes ne présentant pas de risque particulier (pas nécessairement réalisé par un médecin du travail). • Une modification des rendez-vous périodiques avec le médecin du travail : Le suivi médical du salarié va désormais être effectué selon des modalités et une périodicité définies par décret à paraître (et non plus tous les deux ans). Il prend en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du salarié ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé. Une possibilité de visite médicale ponctuelle à l'initiative du salarié est ajoutée par la loi : « <i>Tout salarié peut, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi.</i> » • Un suivi médical adapté pour certaines catégories de personnes : <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>Travailleur de nuit</u> : bénéficie actuellement d'un suivi médical au moins tous les 6 mois. Cette périodicité est revue (elle sera fixée par le médecin du travail en fonction des particularités du poste et de la situation personnelle du salarié, selon les modalités fixées par un décret à paraître). ○ <u>Travailleur handicapé</u> : si le salarié reçu en visite d'information et de prévention se déclare reconnu comme travailleur handicapé ou titulaire d'une pension d'invalidité attribuée par un régime de protection sociale obligatoire, il est orienté sans délai vers le médecin du travail et bénéficie d'un suivi individuel adapté. ○ <u>Salariés en CDD et travailleurs temporaires</u> : bénéficient d'un suivi adapté dont les modalités seront définies par un décret (à paraître). La périodicité de leur suivi médical est équivalente à celle des salariés en CDI. • Une surveillance renforcée pour les salariés affectés à des postes à risques : <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>Notion de poste à risques</u> : poste présentant des risques particuliers pour la santé du salarié ou celle de ses collègues ou de tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail. Le salarié dans ce cas bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. Les modalités d'identification de ces salariés seront fixées par un décret à paraître. ○ <u>Aptitude physique examinée dès l'embauche</u> : le suivi renforcé comprend un examen d'aptitude à la place de la visite d'information et de prévention. Cet examen d'aptitude est réalisé avant l'embauche et renouvelé périodiquement. Il est pratiqué par le médecin du travail (sauf dispositions spécifiques le confiant à un autre médecin). Les modalités de ce suivi seront précisées par un décret à paraître.

			<ul style="list-style-type: none"> • Des adaptations peuvent être proposées lorsque l'aptitude du salarié est vérifiée : Le médecin peut à tout moment préconiser des aménagements ou adaptations. Précision apportée par la loi : ces préconisations sont formulées par écrit après échange avec l'employeur et le salarié.
Régime de l'aptitude	<p>L 4624-4 L4264-5 L 4624-7</p> <p>L 1226-2 et suivants</p>	<p>À la date de publication des décrets pris pour son application, et au plus tard le 1er janvier 2017</p>	<p><u>L'avis du médecin du travail :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Une définition de l'aptitude insérée dans le Code du travail : Un salarié est déclaré physiquement inapte par le médecin du travail lorsque celui-ci constate : <ul style="list-style-type: none"> – qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible, – et que l'état de santé de l'intéressé justifie un changement de poste. Le salarié doit être déclaré apte si son état de santé lui permet d'être réintégré sur son poste, si nécessaire après la mise en œuvre de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de ce poste, ou d'aménagement du temps de travail. • Remaniement de la procédure de constatation de l'aptitude physique : Le médecin du travail déclare le salarié inapte s'il constate qu'il ne peut pas être réintégré sur son poste et que son état de santé justifie un changement d'affectation. Une telle décision est nécessairement postérieure à : <ul style="list-style-type: none"> – une étude du poste du salarié, effectuée par le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire ; – un échange entre le médecin du travail, le salarié et l'employeur. Une fois sa décision prise, le médecin du travail doit recevoir le salarié en rendez-vous pour échanger avec lui sur cette décision et sur les indications ou propositions qu'il compte adresser à l'employeur L'exigence des deux examens médicaux pratiqués à 15 jours d'intervalle a été supprimée. • Modalités de délivrance de l'avis d'aptitude physique : <ul style="list-style-type: none"> ○ L'avis d'aptitude physique rendu par le médecin du travail est obligatoirement éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du salarié, notamment sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté. ○ Le médecin présente ses conclusions au salarié, puis adresse le tout à l'employeur. Il peut proposer à ce dernier l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi pour mettre en œuvre les indications ou propositions qu'il formule. ○ L'avis d'aptitude physique du salarié, assorti des conclusions du médecin du travail, s'impose à l'employeur. Si ce dernier refuse de les appliquer, il doit le faire savoir au salarié et au médecin du travail, par un écrit motivé. • Nécessité de saisir le Conseil des Prud'hommes pour contester l'avis du médecin du travail. Actuellement, l'employeur ou le salarié qui conteste l'avis du médecin du travail (aptitude ou inaptitude) doit saisir l'inspecteur du travail d'un recours dont il informe l'autre partie. À compter de l'entrée en vigueur de la loi, l'employeur ou le salarié qui conteste les éléments de nature médicale (justifiant les avis, propositions ou conclusions du médecin du travail) doit saisir le Conseil de

			<p>prud'hommes en référé à qui il demande la désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la Cour d'appel et doit en informer le médecin du travail.</p> <p><u>L'obligation de reclassement du salarié :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Le reclassement s'impose même si l'inaptitude est constatée en cours d'exécution du contrat de travail (quelle que soit l'origine de l'inaptitude). • L'employeur peut être dispensé de recherche de reclassement par le médecin du travail <ul style="list-style-type: none"> ○ Désormais quelle que soit l'origine de l'inaptitude (professionnelle ou non) et quelle que soit la durée du contrat de travail (indéterminée ou déterminée). ○ Dès lors que le médecin du travail indique dans son avis d'inaptitude physique que : <ul style="list-style-type: none"> - tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou - l'état de santé de l'intéressé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi • Les procédures de reclassement sont unifiées Que l'inaptitude du salarié soit d'origine professionnelle ou non professionnelle, la même procédure s'applique. <ul style="list-style-type: none"> ○ L'employeur doit consulter les délégués du personnel avant de proposer un reclassement au salarié. ○ Lorsqu'il est dans l'impossibilité de proposer un poste de reclassement, il doit informer le salarié par écrit en lui indiquant les motifs qui s'opposent à son reclassement. ○ L'emploi de reclassement proposé doit remplir plusieurs critères : <ul style="list-style-type: none"> - il est approprié aux capacités du salarié ; - il tient compte de l'avis exprimé par les délégués du personnel ; - il est conforme aux conclusions écrites du médecin du travail ; - il est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail. • La rupture du contrat possible après le refus de proposition(s) de reclassement conforme(s) Lorsque l'employeur est tenu à une obligation préalable de reclassement (c'est-à-dire hors cas de dispense par le médecin du travail susvisés), le contrat de travail ne peut être rompu qu'en cas d'impossibilité de proposer un emploi répondant aux critères de l'emploi de reclassement susmentionnés ou de refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions. Une précision est apportée sur l'étendue de l'obligation de reclassement pesant sur l'employeur. Celle-ci est en effet réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi répondant aux critères de l'emploi de reclassement susmentionnés en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.
--	--	--	--

VII. ANTICIPATION ET TRAITEMENT DES DIFFICULTES ECONOMIQUES

Contenu	Article(s)	Entrée en vigueur	Modification apportée par la loi travail
Licenciement économique	L1233-3	1^{er} décembre 2016	<p>La liste des causes de licenciement est complétée : la loi inscrit la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité et la cessation d'activité parmi les causes possibles de licenciement économique. Elles s'ajoutent aux difficultés économiques et aux mutations technologiques déjà prévues jusqu'alors. Ce faisant, le législateur ne fait que transposer la jurisprudence en la matière.</p> <p>La notion de difficultés économiques est désormais précisée : la loi fixe les critères permettant de définir plus précisément les difficultés économiques pouvant justifier un licenciement (ce qui n'était pas le cas avant). Dorénavant, les difficultés économiques sont « <i>caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse significative 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.</i> »</p> <p>Ainsi, une entreprise qui remplit un seul de ces critères justifie de difficultés économiques susceptibles de motiver un licenciement.</p>
	L1233-61 L1233-24-2 L1233-57-19 L 1233-62	10 août 2016	<p>La baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires doit par ailleurs être constatée sur une durée différente en fonction de la taille de l'entreprise ; elle 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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un 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 d'au moins 300 salariés.
	L1233-85	Entrée en vigueur à la publication du décret qui doit fixer le contenu et les modalités du document-cadre définissant la démarche volontaire de l'entreprise en matière d'emploi.	<p>L'impact sur l'emploi est apprécié au niveau de l'entreprise : la loi limite le périmètre d'appréciation des conséquences sur l'emploi. Ainsi, il est précisé que 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.</p> <p>Le cadre d'appréciation du motif économique reste inchangé : pour apprécier la réalité des difficultés économiques, les juges continueront à prendre en compte les entreprises du groupe établies à l'étranger.</p>
	L1233-90-1	10 août 2016	<p>Les licenciements économiques avant transfert autorisés sous conditions : la loi lève, sous certaines conditions, l'interdiction imposée au cédant par une jurisprudence constante, de licencier avant un transfert d'établissement.</p> <p>Sont concernées par la levée de l'interdiction de licencier les entreprises d'au moins 1 000 salariés, celles appartenant à un groupe d'au moins 1 000 salariés, ainsi que les entreprises de dimension communautaire ou appartenant à un groupe de dimension communautaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il faut : <ul style="list-style-type: none"> - que le PSE comporte, en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements, le transfert

			<p>d'une ou plusieurs entités économiques nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois ;</p> <ul style="list-style-type: none"> – que ces entreprises souhaitent accepter une offre de reprise dans le cadre de l'obligation de recherche d'un repreneur. <ul style="list-style-type: none"> • Pour ces entreprises, le transfert de droit des contrats de travail ne s'applique que dans la limite du nombre des emplois qui n'ont pas été supprimés à la suite des licenciements à la date d'effet du transfert (l'entreprise cédante peut licencier les salariés non repris). • Lorsque le PSE est fixé par accord collectif majoritaire, celui-ci peut prévoir les conditions dans lesquelles la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise peut être aménagée en cas de projet de transfert d'une ou de plusieurs entités économiques nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois. <p>Dans ce cas, l'employeur consulte le comité d'entreprise sur l'offre de reprise dans le délai fixé par l'accord.</p> <p>La liste des mesures du PSE est complétée pour qu'elles comprennent les actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements.</p> <p>Revitalisation du bassin d'emploi, deux ajustements mineurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Doivent également être prises en compte les actions en faveur de l'emploi prévues dans le cadre d'une démarche volontaire de l'entreprise faisant l'objet d'un document-cadre conclu avec l'Etat, dont le contenu et les modalités d'adoption seront définis par décret à paraître. • Lorsque les suppressions d'emploi concernent au moins 3 départements, une convention-cadre nationale de revitalisation est conclue entre le ministre chargé de l'emploi et l'entreprise. <p>Il est tenu compte, pour déterminer le montant de la contribution financière de l'entreprise, du nombre total des emplois supprimés.</p> <p>La convention-cadre est signée dans les 6 mois à compter de la notification par l'employeur du projet de licenciement à l'autorité administrative.</p> <p>Elle donne lieu, dans les 4 mois à compter de sa signature, à une ou plusieurs conventions locales conclues entre le préfet et l'entreprise. Ces conventions se conforment à la convention-cadre nationale.</p>
			<p>Possibilité pour les entreprises d'adapter, par voie d'accord collectif, leur organisation aux variations d'activité. Ces accords dénommés accords de préservation ou de développement de l'emploi (ou accords de maintien dans l'emploi « offensif ») ne sont pas subordonnés à l'existence de difficultés économiques (contrairement aux accords de maintien dans l'emploi dits « défensifs »).</p> <p>Des accords circonscrits et encadrés au niveau de l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ils ne peuvent être conclus qu'au niveau de l'entreprise. • L'employeur envisageant des négociations relatives à la conclusion de cet accord est tenu de transmettre, en amont de la négociation, toutes les informations nécessaires aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise en vue d'établir un diagnostic partagé de la situation de celle-ci.

Des accords pour préserver ou développer l'emploi	L2254-2 à L2254-6	10 août 2016 (mais application effective subordonnée à la parution des décrets devant en fixer les modalités d'application).	<ul style="list-style-type: none"> • Dans les entreprises sans DS : les accords peuvent être conclus avec un élu ou un ou plusieurs salariés mandatés par un syndicat représentatif. • Un expert-comptable peut-être mandaté (par le CE, à défaut, par les DS, à défaut par les représentants élus mandatés ou encore à défaut par les salariés mandatés eux-mêmes). Coût de l'expertise pris en charge par l'employeur. • Les conséquences de cet accord pour les salariés doivent être abordées lors de la consultation annuelle du CE sur la politique sociale de l'entreprise. <p>Contenu des accords :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un préambule indiquant notamment leurs objectifs en matière de préservation ou de développement de l'emploi. L'absence de préambule entraîne la nullité de l'accord. • Les modalités selon lesquelles est prise en compte la situation des salariés invoquant une atteinte disproportionnée à leur vie professionnelle ou familiale ; • Les modalités d'information des salariés quant à leur application et leur suivi pendant toute leur durée. Ils peuvent également prévoir : <ul style="list-style-type: none"> • les conditions dans lesquelles des efforts proportionnés à ceux demandés aux autres salariés pourraient être exigés des dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord et des mandataires sociaux et actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance ; • les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise à l'issue de leur application. <p>Accords conclus pour une durée déterminée (à défaut de stipulation, elle est fixée à 5 ans) avec des bilans d'application annuels (effectués par les signataires de l'accord).</p> <p>Une substitution de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail y compris en matière de rémunération et de durée de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sans toutefois avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié (la rémunération mensuelle à considérer sera précisée par un décret à paraître). • Le salarié pourra refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord (refus devant être écrit). • Les modalités selon lesquelles les salariés sont informés et font connaître leur éventuel refus, seront déterminées par un décret à paraître. <p>Le salarié ayant refusé la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord peut être licencié.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ce licenciement repose sur un motif spécifique constituant une cause réelle et sérieuse. L'énoncé du motif spécifique sur lequel repose le licenciement doit figurer dans la lettre de licenciement. • Les salariés licenciés à la suite de leur refus de la modification de leur contrat de travail peuvent s'ils l'acceptent, bénéficier d'un parcours d'accompagnement personnalisé, assuré par Pôle emploi dans les conditions à fixer par un décret (à paraître). Les modalités de ce parcours doivent également être précisées par un décret (à paraître). L'employeur est tenu de proposer le bénéfice de ce dispositif à chaque salarié dont il envisage le licenciement, lors de l'entretien préalable. Il doit également l'informer
	L2323-15	10 août 2016	

			<p>par écrit du motif spécifique sur lequel repose la rupture en cas d'acceptation par celui-ci du dispositif d'accompagnement. L'adhésion du salarié emporte rupture du contrat de travail.</p> <p>Ce dispositif d'accompagnement personnalisé est financé en partie par une contribution de l'employeur (par un versement représentatif de l'indemnité compensatrice de préavis dans la limite de 3 mois de salaire majoré de l'ensemble des cotisations et contributions obligatoires afférentes).</p> <p>En l'absence de proposition par l'employeur, l'accompagnement personnalisé est proposé par Pôle emploi : dans cette hypothèse, l'employeur est tenu au versement d'une contribution égale à 2 mois de salaire brut, portée à 3 mois en cas d'adhésion effective du salarié.</p> <p>Ces contributions doivent être versées auprès de Pôle emploi qui en détermine le montant et en assure le recouvrement. Les conditions de leur exigibilité seront précisées par décret.</p>
--	--	--	--

VIII. L'ADAPTATION DU DROIT AU NUMERIQUE

Contenu	Article(s)	Entrée en vigueur	Nature de la modification
CPA, CEC et CPF	L5151-1 et suivants	1 ^{er} janvier 2017	<p>Le compte personnel d'activité (CPA) opérationnel dès le 1^{er} janvier 2017.</p> <ul style="list-style-type: none"> Il regroupera : <ul style="list-style-type: none"> le compte personnel de formation (CPF) ; le compte personnel de prévention de la pénibilité ; le compte d'engagement citoyen (CEC). Le compte personnel d'activité entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et concerne toute personne active âgée d'au moins 16 ans qui remplit l'une ou l'autre des conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> 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. Peut également ouvrir un compte personnel d'activité une personne : <ul style="list-style-type: none"> âgée d'au moins 16 ans qui ne se trouve dans aucune des situations susvisées, ou ayant fait valoir ses droits à la retraite. <p>Le compte d'engagement citoyen (CEC) Elément du CPA, le CEC est destiné à permettre au titulaire du CPA, s'il le souhaite, d'y recenser ses activités bénévoles ou de volontariat pour acquérir des heures inscrites sur son compte de formation ou de bénéficier de jours de congé pour exercer de telles activités.</p> <ul style="list-style-type: none"> Activités concernées : <ul style="list-style-type: none"> le service civique ; les réserves militaire, sanitaire ou communale de sécurité civile ; l'activité de maître d'apprentissage ; le volontariat dans les armées. <p>Conditions à remplir :</p> <ul style="list-style-type: none"> l'association fait partie de celles mentionnées à l'article 6, alinéa 5 de la loi du 1^{er} juillet 1901 ; le bénévole siège dans l'organe d'administration ou de direction de l'association ou participe à l'encadrement d'autres bénévoles, dans des conditions, notamment de durée, fixées par décret. <p>Les activités mentionnées ci-dessus ne permettent pas d'acquérir des heures inscrites sur le CPF si elles sont effectuées dans le cadre des formations secondaires mentionnées au Code de l'éducation.</p>

			<ul style="list-style-type: none"> Modalités d'alimentation : <ul style="list-style-type: none"> Activités recensées par le titulaire du compte dans le cadre du système d'information du CPF. Un décret à paraître détermine la durée d'exercice nécessaire à l'acquisition de 20 heures sur le CPF. Limite de 60 heures. Financement de ces heures assurées par l'Etat (ou par la commune ou l'établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire selon les cas). <p>Quelques aménagements pour le CPF :</p> <ul style="list-style-type: none"> Deviens une composante du CPA (CPF ouvert et fermé selon modalités applicables au CPA). Liste des formations éligibles au CPF complétée, autorisation pour de nouveaux organismes de l'abonder, optimisation de l'alimentation du compte des personnes les plus en difficulté sur le marché du travail. Mise en œuvre du CPF des personnes handicapées accueillies en Esat. Instauration du CPF pour les non-salariés.
Le droit du travail à l'époque du numérique	L2242-8	1^{er} janvier 2017	<p>Le droit à la déconnexion</p> <ul style="list-style-type: none"> Abordé lors de la négociation sur la qualité de vie au travail. Négociation doit porter sur les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques. A défaut, l'employeur doit élaborer une charte après avis des IRP.
		avant le 1^{er} octobre 2016	Une concertation sur le développement du télétravail et du travail à distance doit être engagée en vue de l'élaboration d'un guide de bonnes pratiques (article 57 de la loi du 8 août 2016).
	L2142-6	1^{er} janvier 2017	<p>L'utilisation par les syndicats des outils numériques facilitée</p> <ul style="list-style-type: none"> Désormais, un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise. A défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans, peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.
	L2324-19	A la date de parution du décret	L'employeur a la possibilité, en l'absence d'accord, de fixer lui-même les modalités du vote électronique dans le respect des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.
	L5213-6	<p>À une date fixée par décret, et au plus tard au 8 août 2019</p> <p>10 août 2016</p>	<p>Droits et garanties des travailleurs handicapés renforcés</p> <ul style="list-style-type: none"> Les nouveaux logiciels doivent être adaptés aux travailleurs handicapés : l'employeur doit s'assurer que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles et que leur poste est accessible en télétravail. La majoration du temps de trajet du fait d'un handicap peut faire l'objet d'une contrepartie sous

	L3121-5		<p>forme de repos (facultatif).</p> <ul style="list-style-type: none"> Les employeurs peuvent utiliser la procédure de rescrit pour s'assurer du respect de leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés et se prémunir contre le risque de sanctions (article 69 de la loi du 8 août 2016 ratifiant l'ordonnance du 10 décembre 2015).
Mise en place facilité du bulletin de paie électronique	L3243-2	1^{er} janvier 2017 (sous réserve de la parution à cette date des décrets)	<p>Actuellement, l'employeur souhaitant remettre un bulletin de paie électronique au lieu du traditionnel bulletin « papier » doit recueillir l'accord de chaque salarié.</p> <p>Cette logique a été inversée par la loi. L'article L3243-2 modifié du Code du travail autorise l'employeur à procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique sauf opposition du salarié.</p> <p>Cette remise devra être faite dans des conditions de nature à garantir non seulement, comme aujourd'hui, l'intégrité des données, mais aussi leur disponibilité pendant une durée fixée par décret et leur confidentialité. Les données devront également être accessibles dans le cadre du service en ligne associé CPA. Un décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés déterminera les modalités de cette accessibilité afin de préserver la confidentialité des données.</p>

IX. AUTRES MESURES

Contenu	Article(s)	Entrée en vigueur	Nature de la modification
Règlement intérieur	L1321-2-1	10 août 2016	Le règlement intérieur peut imposer aux salariés une restriction de la manifestation de leurs convictions (notamment politiques et religieuses) à condition que cette restriction : <ul style="list-style-type: none"> – soit justifiée par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise ; – et soit proportionnée au but recherché.
Harcèlement moral et sexuel	L1154-1	10 août 2016	Assouplissement du régime de la preuve pesant sur la victime présumée de harcèlement Les règles de preuve du harcèlement, tant moral que sexuel, sont modifiées et alignées sur celles applicables en matière de discrimination. Ainsi, le salarié ou candidat à l'embauche qui se prétend victime d'un harcèlement doit, en cas de litige, présenter au juge des éléments de fait en laissant supposer l'existence, et non plus établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un tel harcèlement.
Agissements sexistes	L4121-2 L1321-2	10 août 2016	L'employeur doit prévenir les agissements sexistes dans l'entreprise <ul style="list-style-type: none"> • La loi Travail assortit le principe général d'une obligation de prévention pesant sur l'employeur, avec l'aide éventuelle des représentants du personnel. • L'employeur est tenu d'intégrer dans la planification des risques professionnels la prévention des agissements sexistes. Il doit ainsi tenir compte de ce risque, au même titre que le risque lié au harcèlement moral ou sexuel, notamment dans l'organisation du travail, les conditions de travail et les relations sociales. • Le règlement intérieur de l'entreprise doit non seulement rappeler les dispositions légales relatives aux harcèlements moral et sexuel, mais également celles prohibant les agissements sexistes.
Le recours à la validation des acquis de l'expérience (VAE) est encouragé	L 335-5 L613-3 L613-4 (code de l'éducation)	10 août 2016 10 août 2016 (un décret en Conseil d'Etat fixe leurs conditions d'application)	La durée d'expérience requise pour une VAE est réduite à un an (au lieu de 3 ans) et toute personne peut désormais prendre en compte au titre de cette durée d'activité professionnelle les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel (possible auparavant uniquement pour les personnes n'ayant pas atteint le niveau V de qualification pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre). La certification partielle est définitivement acquise Les parties de certification obtenues sont acquises définitivement et permettent ainsi de bénéficier ultérieurement de dispenses d'épreuve en vue de la validation complète du bloc de compétences (avant : si non obtention de la certification totale dans les 5 ans, perte du bénéfice de cette certification partielle). L'accès au congé pour VAE est facilité pour certains salariés <ul style="list-style-type: none"> • Fin de la distinction entre salarié en CDD et en CDI pour demander un congé spécifique en vue de faire valider leurs activités professionnelles dans le cadre de la VAE. • Congé pour VAE : maximum de 24 heures de temps de travail mais cette durée peut désormais être augmentée par convention ou accord collectif de travail pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau

	L6422-3 L6423-1 L6315-1 L6411-1 L6313-12	10 août 2016	<p>IV de qualification.</p> <p>L'accompagnement à la VAE est renforcé Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la VAE. La loi est venue préciser qu'un accompagnement renforcé pour certains publics peut être prévu et financé par un accord de branche.</p> <p>Le développement de la VAE passe par sa promotion Deux mesures visant à améliorer la communication relative à la VAE :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entretien professionnel biennal dont bénéficie tout salarié et qui est consacré à l'examen de ses perspectives d'évolution professionnelle. • Dans les entreprises de plus de 50 salariés, un accord d'entreprise peut déterminer des modalités de promotion de la VAE. <p>La participation des retraités aux jurys d'examen ou de VAE est facilitée La loi ouvre la possibilité pour les OPCA de prendre en charge les frais de transport, d'hébergement et de restauration engagés par les retraités pour participer à des jurys.</p>
Définition de l'action de formation	L6325-13	10 août 2016	<p>Une formation peut être organisée sous la forme d'un parcours qui peut comprendre des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement.</p>
Prise en charge des formations par les OPCA	L6332-14	10 août 2016	<p>La loi supprime la référence au forfait horaire. L'objectif est d'introduire davantage de souplesse dans les possibilités de financement des actions mises en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation.</p>
Travail saisonnier	L1242-2 L6321-13 L3123-34 L3223-35 L3123-37	10 août 2016	<p>La définition du travail saisonnier est inscrite dans le Code du travail Le Code du travail liste les cas de recours au CDD. 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).</p> <p>La reconduction du CDD saisonnier donne droit à des périodes de professionnalisation 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.</p> <p>Les branches invitées à négocier sur la reconduction du contrat et l'ancienneté du saisonnier 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) doivent engager des négociations sur ces points dans un délai de 6 mois suivant la promulgation de la loi. 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</p>

			<p>détermine, à la reconduction du contrat de travail à caractère saisonnier et à la prise en compte de l'ancienneté du salarié.</p> <p>Le Gouvernement devra remettre au Parlement, avant le 31 décembre 2017, un rapport sur le bilan des négociations menées. Ce bilan porte notamment sur les modalités de compensation financière versées aux salariés en cas de non-reconduction du contrat de travail (article 86 de la loi du 8 août 2016).</p> <p>Dans certaines branches, les emplois saisonniers pourront être pourvus par un contrat intermittent</p> <p>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</p> <p>Le contrat de travail doit indiquer que la rémunération versée mensuellement est indépendante de l'horaire réel et lissée sur l'année (article 87 de la loi du 8 août 2016).</p> <p>Il résulte des nouveaux articles que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.
<p>Un service d'information en droit du travail est créé pour les PME</p>	<p>L5143-1</p>	<p>10 août 2016 (sous la réserve de la création du service qui ne peut être immédiate)</p>	<p>Seules les entreprises de moins de 300 salariés peuvent bénéficier du service d'information.</p> <p>Des questions en matière de droit du travail et d'application des conventions collectives</p> <p>L'employeur a le droit d'obtenir une information précise et délivrée dans un délai raisonnable lorsqu'il sollicite l'administration sur une question relative à l'application d'une disposition du droit du travail ou des stipulations des accords et conventions collectives qui lui sont applicables. Ce droit à l'information peut également porter sur les démarches et les procédures légales à suivre face à une situation de fait.</p> <p>La réponse de l'administration a une portée limitée</p> <p>Si la demande est suffisamment précise et complète, le document formalisant la prise de position de l'administration peut être produit par l'entreprise en cas de contentieux pour attester de sa bonne foi.</p> <p>Une mission confiée à un service spécifique</p> <p>Pour assurer l'exercice de ce droit, un service public territorial de l'accès au droit est mis en place par le Direccte.</p>