

- > **La loi Travail** est définitivement adoptée
- > **Le point sur la réforme** de la durée du travail
- > **Le nouveau cadre** des licenciements économiques
- > **Négociation collective** : les nouvelles règles du jeu issues de la loi Travail
- > **La loi Travail modifie les modalités** de suivi médical des salariés

le dossier jurisprudence hebdo p. 1-2

- > **Les arrêts décisifs de la semaine**, en complément de l'actualité

// l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

POLITIQUE SOCIALE

La loi Travail est définitivement adoptée

C'est désormais chose faite : le Parlement a définitivement adopté la loi Travail le 21 juillet. Primauté de l'accord d'entreprise, durée du travail, référendum, licenciement économique, compte personnel d'activité, inaptitude... : la loi modifie des pans entiers du Code du travail.

En dépit des larges mouvements de contestation, le gouvernement n'aura pas lâché son objectif. Comme prévu, la loi Travail a été définitivement adoptée par le Parlement avant la fin de la session parlementaire extraordinaire, le 21 juillet, après un ultime déclenchement de la procédure du 49-3 par le gouvernement. Faisant l'objet d'un recours devant le Conseil constitutionnel, elle devrait être publiée aux environs de la mi-août.

Une place centrale accordée à la négociation d'entreprise

Le Parlement a donné son feu vert à une réécriture du **Code du travail**, ayant pour fil conducteur : la **primauté de l'accord d'entreprise** sur celui de branche. Ce travail colossal de **deux ans** est confié à une **commission d'experts** et de praticiens des relations sociales. Ceux-ci devront distinguer, pour chaque subdivision législative du Code, ce qui relève de l'**ordre public**, ce qui est ouvert à la **négociation collective** et les **dispositions supplétives**. Ils devront le faire en attribuant une place centrale à la négociation collective, en élargissant ses domaines de compétence et son champ d'action. Ils effectueront cette réécriture, dans la mesure du possible, à **droit constant**, les dispositions supplétives applicables devant, sauf à des fins de simplification, reprendre des règles de droit positif.

Sans attendre les travaux de cette commission, le gouvernement a **réécrit**, dans la loi, la partie du code portant sur la

durée du travail et les congés (v. ci-dessous). Étendant les domaines relevant de la **négociation**, la loi change les règles du jeu en la matière (v. page 5). Elle accorde aussi de nouveaux moyens aux **IRP**.

Une loi à objectifs multiples

Autre objectif affiché de la loi : sécuriser les **licenciements économiques** (v. page 3). La loi ne s'arrête pas là. Elle poursuit certaines réformes, celle de l'**inaptitude** et de la **médecine du travail** amorcée par la loi Rebsamen (v. page 7), mais également celle relative au **détachement** initiée par les lois Savary et Macron.

La loi sécurise les parcours professionnels, notamment avec la création du **CPA** (compte personnel d'activité). Elle contient aussi diverses mesures en faveur de l'emploi et de l'**apprentissage**. Elle pose les nouvelles règles de **représentativité patronale**. Enfin, elle adapte le droit du travail à l'ère du **numérique**. Nous détaillerons ces mesures dans nos prochaines éditions. ■

TEMPS DE TRAVAIL

Le point sur la réforme de la durée du travail

La loi Travail, définitivement adoptée le 21 juillet par le Parlement, assure une promotion sensible de la **négociation d'entreprise** pour adapter les règles au plus près du terrain. C'est avec cet objectif que le gouvernement a réécrit toute la partie du Code du travail relative à la durée du travail et aux congés. Au passage, de nouveaux assouplissements à la durée du travail

et une sécurisation des forfaits en jours sont introduits.

C'est la fin du feuilleton parlementaire pour le projet de loi Travail. Le Parlement a définitivement adopté, le 21 juillet, la loi portée depuis près de six mois par Myriam El Khomri.

Ce texte, et en particulier son très polémique article 2 (renuméroté 8), instaure la **primauté des accords d'entreprise** sur

ceux de **branche** en matière de **temps de travail**. La durée légale du travail effectif reste fixée à 35 heures par semaine. Mais la loi introduit de nombreuses mesures d'assouplissement.

Consécration de la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche

En matière de **durée du travail**, les **accords d'entreprise**/établissement prennent sur les accords de branche (sauf

exceptions prévues par la loi), en vertu de l'article 2 (renuméroté 8) de la loi. Cette **primauté** s'applique entre autres pour la fixation de la majoration des heures supplémentaires (v. ci-dessous), le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail (dans la limite de 12 heures), une dérogation à la durée minimale de repos quotidien, la détermination de la durée des pauses (20 minutes au moins), celle des jours fériés chômés (à l'exception du 1^{er} Mai), la mise en place des astreintes, ou encore le recours au travail intermittent.

Heures sup': le taux de majoration fixé par accord d'entreprise s'impose

Selon la loi, le **taux de la majoration** des heures supplémentaires est désormais fixé par accord d'entreprise/établissement ou, à défaut, convention/accord de branche, sans pouvoir être inférieur à 10 %. L'**accord d'entreprise/établissement** n'a donc **plus à respecter**, comme c'était le cas, le **taux fixé par la branche**. À défaut d'accord, c'est le **taux légal** de majoration qui s'applique (25 % pour les huit premières heures supplémentaires et 50 % pour les suivantes).

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine. Une **période** correspondant de **sept jours consécutifs** peut être fixée par convention ou **accord collectif d'entreprise/établissement** ou, à défaut, ce que ne prévoyait pas le droit antérieur, par une convention ou un **accord de branche**. À défaut d'accord collectif, la semaine reste la semaine civile, débutant le lundi à 0 h 00 et se terminant le dimanche à 24 h 00.

Temps partiel: le monopole de la branche plutôt conservé

Concernant le temps partiel, la loi fait **primer** la convention ou l'**accord d'entreprise/établissement** sur celui de branche étendu pour la **mise en place** d'horaires à **temps partiel**, pour porter la **limite** dans laquelle peuvent être accomplies des **heures complémentaires** jusqu'au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle, ou encore concernant la **répartition** de la durée du travail.

En revanche, le **monopole** de la convention ou de l'accord de **branche** étendu est maintenu s'agissant:

- de la possibilité de **proposer** au salarié à temps partiel un emploi à **temps complet** ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou non équivalent. Une nouvelle option peut désormais être prévue, celle de proposer au salarié à temps complet un emploi à temps partiel ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou non équivalent;
- de la détermination de la **durée minimale** de travail;

- de la **majoration** de chacune des **heures complémentaires**;
- du **complément d'heures** par avenant.

Nouvelle dérogation à la durée maximale hebdomadaire de travail

La loi ne revient pas sur la double limite de 48 heures au cours d'une même semaine et de 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives mais prévoit la modification suivante. Actuellement, une **dérogation à la durée maximale de 44 heures** (dans la limite de 46 heures en moyenne sur 12 semaines) peut résulter de la conclusion d'un accord de branche validé par un décret. La loi ouvre la possibilité de **déroger** à cette durée, avec les mêmes limites, **par accord d'entreprise/établissement**, ou, à défaut, par **accord de branche**. En outre, il n'est plus nécessaire de faire « valider » l'accord de branche par décret. Notons qu'en vue de favoriser le dialogue social, la loi **supprime** de façon générale la **validation par décret** d'une convention ou d'un **accord de branche** (v. les **équivalences** ci-après).

À défaut d'accord collectif, le dépassement de la limite de 44 heures peut, comme c'est déjà le cas, être autorisé par l'autorité administrative, dans la limite de 46 heures, après avis des IRP (avis transmis à l'inspecteur du travail).

Possibilité d'aménager le temps de travail sur trois ans

Actuellement, la **répartition** de la **durée** du **travail** peut être organisée par accord (entreprise, établissement ou branche) sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. La loi permet à un **accord de branche** de porter à **trois ans** la **durée maximale** de la **période de référence** pouvant être négociée.

À défaut d'accord, l'employeur continue de pouvoir **aménager unilatéralement** le temps de travail sur une période ne pouvant excéder quatre semaines. Cette période est portée, par la loi Travail, à **neuf semaines** pour les entreprises employant **moins de 50 salariés**.

Temps d'habillage/déshabillage, de trajet, etc.: les nouveautés

Les **contreparties** aux **temps d'habillage** ou **déshabillage** demeurent fixées par voie conventionnelle (convention ou accord d'entreprise/établissement ou, à défaut, de branche) ou, à défaut, contractuellement. Ce qui est nouveau, c'est que l'accord collectif ou le contrat de travail peut **opter**, à la place de ces contreparties, pour l'**assimilation** des temps d'habillage et de déshabillage à du **temps de travail effectif**.

Autre nouveauté: l'employeur peut accorder une **contrepartie en repos** si le **temps de trajet** entre le domicile et

le lieu habituel de travail est majoré du fait d'un **handicap**.

Concernant le régime des **équivalences**, sa mise en place demeure du ressort de la négociation branche. Si l'**accord de branche** doit désormais être **étendu**, en revanche, il n'a **plus à être avalisé par décret**. À défaut d'accord de branche, le régime peut toujours être institué par décret en Conseil d'État.

Horaires individualisés et récupération des heures perdues

L'employeur conserve la possibilité, à la demande de certains salariés, de mettre en place un dispositif d'horaires individualisés permettant un report d'heures d'une semaine à l'autre. Dans les **entreprises pourvues d'IRP**, l'employeur n'a **plus à informer l'inspecteur du travail** du projet de sa mise en place. En revanche, il doit toujours obtenir l'aval du CE ou, à défaut, des DP. Dans les entreprises dépourvues de représentant du personnel, l'inspecteur du travail continue de devoir autoriser cette mise en place.

Sécurisation des forfaits-jours

Le recours au forfait annuel (en heures ou en jours) reste subordonné à l'existence d'un accord d'entreprise/établissement ou, à défaut, de branche dont le contenu est étoffé par la loi Travail.

• Les **accords collectifs** mettant en place des forfaits annuels (en heures ou en jours) doivent désormais fixer:

- la **période de référence** du forfait (année civile/autre période de 12 mois consécutifs);
- les **conditions** de **prise en compte**, pour la rémunération des salariés, des **absences** ainsi que des arrivées et départs en cours de période.

Ces nouvelles clauses ne s'imposent pas aux accords collectifs conclus avant la publication de la loi.

• Les **accords collectifs de forfaits en jours** doivent aussi déterminer les modalités:

- du **droit** à la **déconnexion** du salarié;
- d'**évaluation** et de suivi régulier, par l'employeur, de la **charge de travail**;
- selon lesquelles l'employeur et le salarié **communiquent** périodiquement sur la charge de travail, sur l'**articulation activité professionnelle/vie personnelle**, sur sa **rémunération** et sur l'organisation du travail dans l'entreprise.

Si l'accord collectif ne comporte pas les deux dernières dispositions, l'employeur peut conclure valablement une convention individuelle (ou sécuriser celles préexistantes), sous réserve:

- d'établir un **document de contrôle** listant le nombre et la date des jours travaillés (document pouvant être rempli par le salarié mais sous la responsabilité de l'employeur);

– de s'assurer que la **charge de travail** est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
– d'organiser un **entretien annuel** avec le salarié.

Si l'accord collectif n'aborde pas le droit à la déconnexion, il revient à l'employeur de définir ses modalités et de les communiquer par tout moyen aux salariés concernés. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ces modalités doivent être conformes à la charte d'utilisation des outils numériques.

Pour les **accords existants** qui sont révisés pour inclure les nouvelles clauses obligatoires (listées ci-avant), l'employeur n'a pas à requérir l'accord du salarié pour poursuivre la convention individuelle de forfait.

Enfin, le salarié en forfait-jours continue de pouvoir, par avenant, **renoncer** à une partie de ses **jours** de repos en contrepartie d'une majoration de salaire. Cet avenant, précise désormais la loi, est valable pour l'année en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite.

Jour férié, travail dominical, de nuit

En cas de **chômage** d'un jour férié, le salarié **saisonnier** cumulant une ancienneté de trois mois (contrats successifs ou non dans l'entreprise) ne doit désormais subir aucune perte de salaire. Concernant le **travail dominical**, la liste des **dimanches du maire** continue d'être arrêtée avant le 31 décembre, pour l'année suivante. Mais la loi prévoit une nouveauté : cette liste peut être **modifiée en cours d'année**, au moins deux fois avant le premier dimanche concerné par cette modification.

Dans les **commerces de détail** situés dans des zones touristiques internationales, la définition du **travail de nuit** est modifiée. Selon l'article L. 3122-4 issu de la loi, la période de nuit est définie comme la période d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 7h00, dans le cas où le **début de la période de nuit est fixé après 22h00**. Avant la loi Travail, le début de la période de nuit pouvait être reporté jusqu'à

minuit et s'il était fixé au-delà de 22h00, la période de nuit se terminait à 7h00.

Congés payés

La loi Travail modifie aussi le dispositif de congés payés sur plusieurs points.

• **Durée des congés.** Les règles en matière de durée du congé sont principalement d'ordre public, et ne peuvent donc pas être modifiées par voie d'accord. Parmi les dispositions relevant de la **négociation**, la loi prévoit la possibilité de fixer le début de la période de référence et celle de majorer la durée du congé en raison de l'âge ou de l'ancienneté. Nouveau cas de **majoration** prévu par la loi : le handicap. Les congés supplémentaires attribués aux femmes salariées d'au plus 21 ans en cas d'enfant à charge sont étendus aux hommes et aux salariés ayant à charge un enfant en situation de handicap (sans condition d'âge) et vivant au foyer.

• **Prise de congés.** Ils peuvent être pris **dès l'embauche** et non plus dès l'ouverture des droits. La loi renvoie à la **négociation** collective la détermination de la **période** de prise de congés (comprenant obligatoirement celle allant du 1^{er} mai au 31 octobre), de l'**ordre des départs**, des modalités de **fractionnement** et de report des congés. Pour fixer l'ordre des départs, à défaut d'accord collectif en définissant les critères, l'employeur doit tenir compte, en plus de ceux listés par l'actuel article L. 3141-14 du Code du travail, de la présence au foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie. Cette circonstance permet également au salarié de poser plus de 24 jours ouvrables de congés consécutifs.

Congés spéciaux

S'agissant des congés spéciaux (congs pour événements familiaux, de solidarité familiale, sabbatique, etc.), à l'exclusion du congé de formation économique, sociale et syndicale dont le régime demeure inchangé, la loi renvoie à la **négociation** collective (d'entreprise ou, à défaut, de branche) la plupart de leurs **conditions de mise en œuvre** (durée du

congé, nombre de renouvellements, conditions éventuelles d'ancienneté, délais de prévenance, maintien du lien avec l'entreprise). Ce n'est qu'à défaut d'accord collectif que s'appliquent, à titre supplétif, les dispositions légales régissant actuellement ces différents points à quelques différences près.

Par exception, pour les **congés pour événements familiaux**, la **durée** fixée par accord collectif **ne peut être inférieure** à celle prévue par la loi. Celle-ci reprend les durées actuellement applicables en cas de mariage ou Pacs du salarié (quatre jours), en cas de mariage d'un enfant (un jour), en cas de naissance ou d'adoption (trois jours). En revanche, le congé passe de :

– deux à **cinq jours** pour le **décès d'un enfant** ;

– deux à **trois jours** pour le décès du **conjoint** ou du partenaire lié par un **Pacs**. Ce congé de trois jours est désormais ouvert en cas de décès du **concubin** ;

– d'un à **trois jours** en cas du décès du **père**, de la **mère**, du beau-père, de la belle-mère, d'un **frère** ou d'une **sœur**.

Un nouveau congé de **deux jours** est créé pour l'annonce de la survenance d'un **handicap** chez un **enfant**.

Congé de maternité

La **durée légale de protection** pour les mères à l'**issue** de leur **congé maternité** passe de quatre à **dix semaines**. L'extension de cette période de protection s'applique aussi au second parent à compter de la naissance de l'enfant. Le point de départ de cette protection est reporté à l'**expiration** des **congés payés**, quand ces derniers sont pris directement après le congé de maternité. La loi Travail reprend les dispositions de la proposition de loi sur ce thème votée par les députés le 10 mars dernier à l'unanimité (*v. l'actualité n° 17039 du 14 mars 2016*) qui consacraient une **jurisprudence** de la Cour de cassation, celle du 30 avril 2014 (*v. l'actualité n° 16586 du 7 mai 2014*). ■

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

RUPTURE DU CONTRAT

Le nouveau cadre des licenciements économiques

Définitivement adoptée le 21 juillet, la loi Travail offre une nouvelle définition du licenciement économique. Applicable au 1^{er} décembre 2016, cette définition encadre la notion de difficultés économiques. Le texte

sécurise aussi les licenciements prononcés avant un transfert d'entreprise et permet aux employeurs de déduire fiscalement une provision constituée dans l'éventualité d'une condamnation prud'homale.

Si la limitation du périmètre d'appréciation des difficultés économiques a été abandonnée par le gouvernement, la loi Travail redéfinit toujours le licenciement pour motif économique. Le texte définitivement adopté à l'Assemblée le 21 juillet comporte en outre

plusieurs autres dispositions liées à la rupture des contrats de travail.

Nouvelle définition du licenciement économique

La loi Travail fixe l'entrée en vigueur de la nouvelle définition du licenciement pour motif économique au **1^{er} décembre 2016**. À cette date, constituera 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** qui devront répondre à des **critères** déterminés par la loi (*v. ci-dessous*);
 - à des **mutations technologiques**;
 - à une **réorganisation** de l'entreprise nécessaire à la **sauvegarde** de sa **compétitivité**;
 - à la **cessation** d'activité de l'entreprise.
- Si les causes matérielles de licenciement ne changent pas, il est précisé que la **matérialité** de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification du contrat de travail s'apprécie au **niveau de l'entreprise**.

Quant aux différents motifs économiques pouvant être invoqués, on retiendra que leur liste reste indicative et s'allonge. Néanmoins, les **deux motifs ajoutés**, à savoir la réorganisation et la cessation d'activité, étaient **déjà retenus** par la **jurisprudence**.

Encadrement des difficultés économiques

À compter de décembre 2016, l'appréciation des difficultés économiques se fera en fonction de **critères** légaux. Elles seront 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.

La loi quantifie en outre la **durée** de la **baisse des commandes** ou du **chiffre d'affaires** dont l'employeur devra faire état pour justifier le licenciement. Une telle baisse sera considérée comme significative, en comparaison avec la même période de l'année précédente, dès lors qu'elle aura au moins duré :

- **un trimestre** pour une entreprise de **moins de 11 salariés**;
- **deux trimestres consécutifs** pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de **moins de 50 salariés**;
- **trois trimestres consécutifs** pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de **moins de 300 salariés**;

- **quatre trimestres consécutifs** pour une entreprise de **300 salariés et plus**.

Provision pour contentieux prud'homal

Les entreprises de **moins de 50 salariés** imposées au réel pourront, pour les exercices ouverts à compter du **1^{er} janvier 2017**, **déduire** de leur **résultat imposable** une **provision** pour le règlement d'éventuelles **indemnités prud'homales** pour licenciement **sans cause réelle et sérieuse**. Il s'agit ici pour le gouvernement de lever le frein à l'embauche que constitue le risque de condamnation prud'homale. Le texte précise que cette déduction est **plafonnée**, par exercice de 12 mois, aux **bénéfices réalisés** sur l'exercice et au montant mensuel des rémunérations versés aux salariés employés en CDI.

Sécurisation des licenciements avant transfert d'entreprise

Lorsqu'un **PSE** comportera une reprise de site, les règles du **transfert d'entreprise** ne s'opposeront plus à ce que le **cédant** procède à des **licenciements**. Cette mise à l'écart des règles sur le transfert d'entreprise ne concernera que les **entreprises d'au moins 1 000 salariés** (et autres entreprises tenues de mettre en place un congé de reclassement). Elle jouera lorsqu'un PSE comportera, en vue d'**éviter la fermeture** d'un ou de plusieurs établissements, le **transfert** d'une ou plusieurs entités économiques en vue de **sauvegarder** certains **emplois** et que le cédant souhaitera accepter l'offre de reprise après consultation du CE. Dans le cadre de ces reprises, le **transfert des contrats de travail** chez le **nouvel employeur** est **limité** au nombre de **salariés** qui n'ont **pas été licenciés** à la date d'effet du transfert. L'objectif de cette mesure est de réduire la portée de la jurisprudence qui tend à présumer que les licenciements prononcés avant un transfert sont motivés par celui-ci et donc illégaux. Elle permet en outre de ne pas interrompre la mise en œuvre de PSE, lorsqu'un repreneur se présente et évite à ce dernier d'avoir à prononcer des licenciements après la reprise.

Parallèlement, la loi prévoit que des **mesures** propres à **favoriser la reprise** de tout ou partie des activités peuvent être inscrites dans le **PSE**. Par ailleurs, elle permet aux partenaires sociaux d'aménager, dans l'**accord** déterminant le **contenu** d'un PSE, les conditions d'**information-consultation** du **CE** quand un transfert d'entités économiques est envisagé pour limiter les licenciements. Cet accord devra aussi fixer le **déla** dans lequel l'employeur doit consulter le CE sur une offre de reprise à laquelle il entend donner suite. L'ensemble de ces règles liées aux transferts d'entreprises s'appliqueront aux

SÉCURISATION DES TRANSFERTS CONVENTIONNELS DE MARCHÉ

En principe, il ne peut y avoir de différences de traitement entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elles reposent sur des raisons objectives. Or, le transfert conventionnel des salariés n'était pas considéré par la jurisprudence comme une raison objective. La loi s'oppose aux effets de cette jurisprudence. Elle **sécurise** la mise en œuvre des **accords de branche étendus organisant la poursuite des contrats de travail** lors des transferts de marché. Ainsi, lorsque les contrats de travail se poursuivront auprès d'un nouveau prestataire, les anciens salariés de cette entreprise ne pourront invoquer les **différences de rémunération** résultant d'avantages obtenus avant la poursuite des contrats de travail.

licenciements engagés après la publication de la loi Travail.

Amélioration de la mise en œuvre de l'obligation de revitalisation

Deux mesures visent à renforcer l'efficacité de la mise en œuvre de l'obligation de revitalisation. La première prévoit la **valorisation des actions** propres à **revitaliser** le bassin d'emploi, que l'employeur met en œuvre dans le cadre d'une **démarche volontaire et préalable** à son projet de **licenciement**. En effet, dès lors qu'elles sont inscrites dans un **document-cadre** conclu avec l'État, ces actions doivent être prises en compte lors de l'élaboration de la convention de revitalisation. La seconde mesure officialise l'existence des **conventions-cadres** pilotées au niveau **national** en cas de « **licenciements diffus** » et les rend **obligatoires**. Lorsque les suppressions d'emploi concernent au moins **trois départements**, une convention-cadre nationale de revitalisation doit ainsi être conclue entre l'entreprise et le ministère en charge de l'Emploi. Sa conclusion doit intervenir dans un délai de six mois à compter de la notification du projet de licenciement donnant lieu à un **PSE**. Dans les quatre mois suivant, cette convention nationale doit être déclinée dans des **conventions locales**. La loi précise encore que pour fixer la contribution financière globale de l'employeur à la revitalisation, il faut tenir compte du nombre total d'emplois supprimés sur l'ensemble des territoires concernés. ■

Négociation collective: les nouvelles règles du jeu issues de la loi Travail

La loi Travail, adoptée définitivement le 21 juillet, réforme en profondeur le droit de la négociation collective. La loyauté des négociations est renforcée ainsi que la légitimité des accords. Sont notamment modifiées, les règles relatives à la durée des accords, à la révision, à la mise en cause et aux avantages individuels acquis.

Afin de favoriser une culture du dialogue et de la négociation, la loi Travail portée par Myriam El Khomri instaure de nouvelles règles du jeu en matière de négociation collective. Elle généralise le principe de l'accord majoritaire tout en prévoyant des possibilités de valider des accords minoritaires par référendum, réforme les règles de révision et de dénonciation des accords collectifs, ou encore accélère la restructuration des branches.

Méthode, contenu et durée des accords

La loi encourage, à tous les niveaux de négociation, le **recours à l'accord de méthode** permettant à la **négociation** de s'accomplir dans des conditions de **loyauté** et de **confiance mutuelle** entre les parties (principales étapes de la négociation, nature des informations partagées, etc.). La portée de cet accord est relative, sa méconnaissance n'entraînant la nullité de l'accord conclu que si le principe de loyauté est méconnu (sauf si l'accord en dispose autrement). Si un accord de méthode est conclu au niveau de l'entreprise, ses stipulations se substituent à celles de l'éventuel accord de branche. Tout accord collectif contient un **préambule** présentant de manière succincte ses **objectifs** et son contenu. Il définit ses **conditions de suivi** et comporte des **clauses de rendez-vous**. L'absence ou la méconnaissance de ces dispositions n'entraîne pas la nullité de l'accord. Sauf stipulation particulière ou accord conclu pour une durée indéterminée, la **durée des accords collectifs** est fixée à **cinq ans**. Autre nouveauté: lorsqu'il arrive à échéance, l'accord cesse de produire ses effets, alors qu'actuellement, il continue à les produire comme un accord à durée indéterminée.

Publicité des accords

Tous les accords collectifs (branche, groupe, interentreprises, entreprise/établissement) conclus à compter du **1^{er} septembre 2017** feront l'objet d'une publi-

cité (sous forme d'un standard aisément réutilisable), afin d'alimenter une **base de données nationale** en open data.

Après la conclusion de l'accord, les parties s'accorderont sur la version destinée à la publication (version intégrale/anonymisée). À défaut d'entente entre les parties, si un signataire le demande, l'accord sera publié dans une version rendue anonyme, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État (avec le concours de la Direccte, précise l'exposé des motifs de l'amendement).

Vers une généralisation des accords majoritaires d'entreprise

L'une des mesures phares de la loi est la **révision des règles de validité des accords d'entreprise/établissement** (dénommés ci-après « accords d'entreprise »), et ce: – dès la publication de la loi Travail pour les accords de préservation ou de développement de l'emploi;

– dès le **1^{er} janvier 2017** pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés;

– à compter du **1^{er} septembre 2019** pour les autres accords (à l'exception des accords de maintien de l'emploi qui sont déjà soumis à cette règle de majorité).

• **Principe de l'accord majoritaire.** Pour être valides, les accords d'entreprise devront être signés par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli **plus de 50 % des suffrages exprimés**. Actuellement, il suffit que les signataires aient recueilli au moins **30 %** des suffrages et que l'accord ne fasse pas l'objet d'une opposition des syndicats majoritaires. Les suffrages pris en compte seront uniquement ceux exprimés en faveur d'organisations représentatives, ce qui est nouveau. Pour le reste pas de changement: il s'agit des suffrages du premier tour des dernières élections des titulaires (CE, DUP ou DP), quel que soit le nombre de votants.

• **Possibilité de référendum.** À défaut de majorité, un **accord minoritaire**, c'est-à-dire signé par une ou des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de **30 %** des **suffrages exprimés** en faveur d'organisations représentatives, pourra être **validé par référendum** (par voie électronique ou non). Une ou plusieurs de ces organisations disposeront d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés. Si, à l'issue d'un délai de huit jours à comp-

LA POSSIBILITÉ D'INSCRIRE LE PRINCIPE DE NEUTRALITÉ AU RI

Une nouvelle disposition de la loi Travail fait déjà naître des contestations. Il s'agit de la possibilité d'insérer le principe de **neutralité** dans le **règlement intérieur (RI)** de l'entreprise. Selon le texte, les dispositions ainsi introduites peuvent restreindre la manifestation des **convictions** des salariés. Cependant, de telles restrictions doivent être justifiées par la préservation de l'exercice d'autres libertés ou droits fondamentaux, ou bien tout simplement par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise. Elles doivent en outre être proportionnées au but recherché. L'Observatoire de la laïcité et la Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDDH) ont d'ores et déjà réclamé le retrait de cet article.

ter de cette demande, l'accord demeure minoritaire, la consultation sera organisée dans un délai de deux mois. L'accord sera valide s'il est approuvé à la majorité des suffrages exprimés. Les pourcentages de 30 % et de 50 % sont appréciés et la consultation des salariés effectuée à l'échelle du collège pour les accords catégoriels.

Procédure de révision

Les **règles de révision** des accords collectifs sont **modifiées** à tous les niveaux (interprofessionnel, branche, entreprise, établissement). L'objectif: faciliter les révisions, tout en assurant une stabilité des accords conclus. Pour ne prendre que l'exemple des **accords d'entreprise/établissement**, sont habilitées à engager la procédure de révision:

– **jusqu'à la fin du cycle électoral** au cours duquel cet accord a été conclu, une ou plusieurs **organisations syndicales de salariés** à la fois **représentatives et signataires** ou adhérentes de cet accord;

– à l'issue de cette **période**, une ou plusieurs **organisations syndicales de salariés représentatives**.

La validité de cet avenant de révision s'apprécie conformément aux conditions prévues pour la validité des accords d'entreprise/établissement décrites ci-dessus.