



Liste des mentions à proscrire ou impératives à compter du 1er juillet 2019

Annexe technique – Lettre circulaire n°024-19

06/07/2020

1 – Durée et effets d'un accord

Un accord collectif signé pour une durée déterminée ne peut pas être dénoncé. Il ne doit donc pas contenir les conditions de sa dénonciation (article L. 2261-9 du Code du travail).

Un accord collectif à durée déterminée ne peut pas être reconduit tacitement.

2 – Durée d'un plan d'actions

Un plan d'action ne peut avoir qu'une durée d'un an (article L. 2242-3 du Code du travail).

3- Égalité de traitement et non-discrimination

Il est interdit d'opérer une différence de traitement non justifiée entre salariés :

- en CDI et CDD (article L. 1242-14 du Code du travail) ;
- à temps plein ou à temps partiel (article L. 3123-5 du Code du travail).

Exemples :

- en matière de télétravail, il n'est pas possible d'exclure les salariés en CDD du bénéfice du télétravail ou de réserver le télétravail aux salariés en CDI ; d'exclure les salariés à temps partiel du télétravail ou de réserver le télétravail aux salariés à temps plein ; de fixer une condition d'ancienneté différente pour les salariés en CDI et en CDD.
- en matière de don de jours de repos, il n'est pas possible d'exclure les CDD de ce dispositif ou de le réserver aux salariés en CDI.

Des différences de traitement sont néanmoins admises lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée (article L. 1133-1 du Code du travail).

4 - Égalité professionnelle

- Le thème de la rémunération est obligatoire. Il doit être traité aux moyens d'actions, d'objectifs chiffrés et d'indicateurs chiffrés.
- D'une manière générale, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes doit être traitée aux moyens d'actions, d'objectifs et d'indicateurs chiffrés et concordants.

5 – Travail à distance

- L'accord doit obligatoirement comporter une clause sur les conditions de passage en télétravail en cas de pics de pollution. Il s'agit d'épisodes de pollution faisant l'objet de mesures prises par le Préfet, telles que des restrictions de circulation en voiture, selon les critères fixés à l'article L. 223-1 du code de l'environnement.
- L'accord doit obligatoirement prévoir les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail (article L. 1222-9 du Code du travail).

6- Durée des mandats

Il n'est pas possible de prévoir dans un accord collectif que les mandats des représentants du personnel seront automatiquement prorogés (Cass. soc., 3 mars 1999, n° 97-40864).

Il n'est pas possible de proroger des mandats qui sont déjà arrivés à expiration (CE, 3 juillet 2013, n°342291).

7 – Élections professionnelles et vote électronique

L'accord sur le vote électronique doit être agréé avant que le protocole d'accord préélectoral le mettant en application ne soit conclu. À défaut, l'accord préélectoral ne pourra être considéré comme valable (Cass. Soc., 28 septembre 2011, n°11-60028).

8 - NTIC

L'accès aux technologies d'information et de communication ne peut être réservé aux seuls syndicats représentatifs (Cass. Soc., 21 septembre 2011, n°10-19017).

9 – Le forfait jours

Le protocole d'accord organisant l'aménagement du travail sous forme de forfait jours doit déterminer (article L. 3121-64) :

- les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, dans le respect des articles L. 3121-56 et L. 3121-58 ;
- la période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de douze mois consécutifs ;
- le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait, dans la limite de deux cent dix-huit jours s'agissant du forfait en jours ;
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;

- les caractéristiques principales des conventions individuelles, qui doivent notamment fixer le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait ;
- les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
- les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- les dispositions qui garantissent le respect du droit à la santé et au repos des salariés et les mécanismes de contrôle et de suivi régulier de l'amplitude et de la charge de travail (Cass. Soc., 14 mai 2014, n°12-35033).
- les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion ;

L'accord peut fixer le nombre maximal de jours travaillés dans l'année lorsque le salarié renonce à une partie de ses jours de repos en application de l'article L. 3121-59. Ce nombre de jours doit être compatible avec les dispositions du titre III du présent livre relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise et avec celles du titre IV relatives aux congés payés.