

## La durée du travail

### I. La primauté de l'accord d'entreprise en matière de durée du travail

L'accord d'entreprise constitue désormais le niveau de **droit commun** de négociation en matière de durée du travail.

Jusqu'à présent, la primauté de l'accord d'entreprise sur la convention de branche n'était applicable que par exception, uniquement dans certains domaines (par exemple, mise en place des forfaits annuels en heures ou en jours ou aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine).

**Cette primauté de l'accord d'entreprise devient désormais le principe** et s'applique notamment s'agissant des domaines suivants :

- les heures supplémentaires : le taux de majoration applicable est celui fixé par l'accord d'entreprise et à défaut uniquement par l'accord de branche. Dans tous les cas, ce taux ne peut pas être inférieur à 10% (*article L. 3112-33, I, 1°*).

En l'absence d'accord (d'entreprise ou de branche), le taux légal de majoration s'applique soit 25% les huit premières heures supplémentaires, 50% les suivantes (*article L. 3121-36*).

En outre, l'accord d'entreprise détermine toute période de 7 jours consécutifs pour le décompte des heures supplémentaires. A défaut de stipulation particulière, la semaine débute le lundi à 0 heures et se termine le dimanche à 24 heures (*article L. 3121-35*) ;

**Dans l'Institution**, aucun accord de branche ne fixe de manière générale un taux de majoration pour les heures supplémentaires.

Chaque organisme peut déterminer dans un accord, sous réserve de son agrément par la Direction de la sécurité sociale, le taux de majoration applicable localement.

- le travail de nuit : l'accord d'entreprise prime pour la mise en place du travail de nuit, le dépassement de la durée quotidienne maximale de 8 heures pour certaines activités ou encore l'augmentation de la durée maximale hebdomadaire de travail jusqu'à 44 heures consécutives sur 12 semaines (*articles L. 3122-15, L. 3122-17 et L. 3122-18*) ;

**Dans l'Institution**, le protocole d'accord du 11 juin 1982 portant accord-cadre sur les conditions de travail du personnel des organismes de Sécurité sociale et de leurs établissements s'applique aux établissements à vocation sanitaire et sociale gérés par les Organismes de Sécurité sociale dont le fonctionnement est assuré par

roulement d'équipes successives. Il définit notamment les modalités de mises en œuvre du travail de nuit.

Techniquement, et sous réserve de son agrément par la Direction de la sécurité sociale, un accord local pourrait désormais déroger à ces modalités.

- le repos quotidien et les dérogations à la durée maximale quotidienne de travail : l'accord d'entreprise prime également pour déroger à la durée minimale de repos quotidien, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées (article L. 3131-2) ;

**Dans l'Institution**, le protocole d'accord du 11 juin 1982 portant accord-cadre sur les conditions de travail du personnel des organismes de Sécurité sociale et de leurs établissements définit notamment les règles applicables en matière de repos quotidien.

Techniquement, et sous réserve de son agrément par la Direction de la sécurité sociale, un accord local pourrait désormais déroger à ces modalités.

- la détermination de la contrepartie du temps de trajet lorsque le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu de travail dépasse le temps de trajet normal.

**Dans l'Institution**, aucun accord de branche n'a été conclu. La contrepartie est donc déterminée localement par chaque organisme.

Il convient de noter que, conformément à la doctrine du Comex et à l'article L. 3121-4 du Code du travail, le temps de trajet ne peut pas être pris en compte dans le temps de travail effectif.

- la mise en place d'astreintes (voir ci-dessous p.7, III. 2. *La mise en place d'astreintes*).

## **II. La sécurisation du recours aux conventions de forfait**

Les nouvelles dispositions relatives aux conventions de forfait ont vocation à sécuriser et encadrer le recours à de telles conventions, tant pour l'employeur que pour le salarié, notamment en améliorant le contrôle de la charge de travail, et en permettant à l'employeur de palier les éventuelles carences des dispositions conventionnelles.

En effet, les évolutions récentes de la jurisprudence de la Cour de cassation, notamment depuis 2011, ont imposé progressivement de nouvelles exigences concernant les accords collectifs conclus afin de permettre le recours à ces conventions, et ce, en vue de garantir le respect des obligations en matière de santé et sécurité des cadres au forfait.

Sur ce point, la doctrine du Comex a été mise à jour et préconise d'ores et déjà l'organisation d'un suivi actif et régulier de la charge de travail du salarié, notamment par l'organisation d'un entretien annuel.

Néanmoins, ces mouvements jurisprudentiels ont eu tendance à fragiliser le recours aux conventions de forfait en invalidant les accords collectifs sur la base desquels elles avaient été conclues.

Le législateur intègre donc ces évolutions dans le Code du travail.

⇒ Les modalités d'application de ces nouvelles dispositions concernant les **accords collectifs conclus antérieurement à la publication de la loi** et qui ne comprennent pas les nouvelles stipulations exigées par *l'article L. 3121-64* sont les suivantes :

- l'employeur peut poursuivre l'exécution ou conclure de nouvelles conventions de forfait **sur le fondement d'un accord collectif qui n'est pas conforme** aux dispositions précitées, à condition de respecter les dispositions de l'article L. 3121-65 (voir 3. ci-dessous) ;
- **lorsque les accords collectifs sont révisés pour être mis en conformité**, l'exécution de la convention de forfait se poursuit sans avoir besoin de requérir l'accord du salarié (mais il conviendra de requérir l'accord du salarié si la révision porte sur d'autres points).

### 1. L'intégration de nouvelles clauses « techniques » dans l'accord collectif

*L'article L. 3121-64* prévoit que l'accord permettant la conclusion de conventions individuelles de forfait en heures ou en jours sur l'année détermine :

- les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait ;
- le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait ;
- ainsi que les principales caractéristiques de ces conventions.

Dorénavant, l'accord doit également déterminer :

- **la période de référence du forfait** : qui peut être l'année civile ou toute autre période de douze 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 « techniques » ne s'imposent qu'aux accords collectifs conclus **après** la publication de la loi.

### 2. L'intégration de nouvelles clauses permettant d'assurer aux cadres au forfait une charge de travail raisonnable

*L'article L. 3121-60* dispose que « *l'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail* ».

A ce titre, l'accord collectif autorisant la conclusion de conventions individuelles de forfait doit contenir de nouvelles stipulations. Il s'agit des modalités selon lesquelles :

- l'employeur assure **l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail** du salarié ;
- l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la **charge de travail, sur l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle, sur la rémunération ainsi que sur l'organisation du travail** dans l'entreprise ;
- le salarié peut exercer son **droit à la déconnexion**.

 A noter que l'accord de branche relatif à promotion de la diversité et de l'égalité des chances du 28 juin 2016 introduit ce droit à la déconnexion pour tout salarié (sans se limiter aux salariés en forfait jours) en son article 12.2 :

*« Les outils numériques, s'ils constituent une opportunité notamment en matière de développement de nouvelles organisations du travail comme le travail à distance, ne doivent cependant pas conduire à confondre le temps de travail et le temps de repos.*

*En conséquence, l'employeur met en œuvre un droit à la déconnexion du salarié en dehors des horaires habituels de travail.*

*L'usage de la messagerie exceptionnelle ou du téléphone en dehors des horaires de travail doit conserver un caractère exceptionnel et être justifié par l'importance et l'urgence du sujet traité.*

*En tout état de cause, le salarié n'est pas tenu de répondre à ces sollicitations en dehors de ses jours et horaires habituels de travail.*

***Dans le respect de ces principes, l'organisme définit, à son niveau, les règles de bonne pratique qui doivent être mises en œuvre, par exemple en élaborant une charte de bon usage des outils de communication, et en assure la publicité nécessaire.***

*Par ailleurs, s'agissant de situations de télétravail, les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut contacter le salarié sont précisées dans l'avenant au contrat de travail. Elles sont portées à la connaissance du manager du télétravailleur et de ses collègues de travail ».*

Ainsi, il appartient à chaque organisme de définir localement les règles de mises en œuvre du droit à la déconnexion, et ce, concernant notamment les cadres au forfait.

### **3. L'introduction de dispositions légales supplétives**

- **En l'absence de stipulations conventionnelles** prévoyant les modalités d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail ainsi que les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail de ce dernier, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise :

**L'employeur peut valablement conclure des conventions individuelles à condition d'avoir conclu un accord collectif et de respecter trois obligations (article L. 3121-65, I):**

- l'employeur doit établir un **document de contrôle**<sup>1</sup> faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Ce document peut être renseigné directement par le salarié, sous la responsabilité de l'employeur ;
- l'employeur doit s'assurer que la charge de travail du salarié est **compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires** ;
- l'employeur doit organiser **une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail**, qui doit être raisonnable, **l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle** ainsi que sa **rémunération**. Ce point peut être évoqué lors de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement (EAEA). Dans ce cas, cet élément doit apparaître clairement dans le document qui en résulte.

Ainsi, l'employeur peut désormais unilatéralement combler les carences de l'accord collectif, contrairement à la position retenue jusqu'à présent par la Cour de cassation (*Cass. Soc.*, 31 janvier 2012, n°10-19807).

S'agissant des accords collectifs qui seraient signés postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi (soit à compter du 11 août 2016), ils devront contenir les différentes clauses désormais imposées par le législateur. Néanmoins, s'agissant du suivi de la charge de travail, l'absence de ces garanties dans l'accord ne devrait pas être bloquante pour l'obtention de l'agrément, à la condition que l'organisme s'engage (par exemple dans le cadre d'une note de contexte), à respecter les trois obligations de l'article L. 3121-65, I.

- **En l'absence de stipulations conventionnelles sur les modalités d'exercice du droit à la déconnexion :**

Elles sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, elles doivent être conformes à la charte sur la régulation de l'utilisation des outils numériques mentionnée au 7° de l'article L. 2242-8 (*entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017*). Elle est élaborée après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Elle définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

#### **4. Les modalités de renoncement à ses jours de repos par le cadre au forfait**

Les salariés bénéficiaires d'une convention de forfait jours conservent la possibilité de renoncer à une partie de leurs jours de repos en contrepartie d'une **majoration de salaire**. Il convient dans ce cas de conclure un avenant à la convention de forfait pour fixer le taux de majoration applicable, sans que ce dernier puisse être inférieur à 10%.

Jusqu'à présent, il résultait d'une *circulaire DRT du 13 novembre 2008* que l'avenant conclu lors de ce dépassement pouvait être renouvelé, sans préciser les conditions de ce renouvellement.

---

<sup>1</sup> A noter qu'un tel document de contrôle peut nécessiter, selon la forme choisie et les mentions contenues, une déclaration auprès de la CNIL.

L'article L. 3121-59 interdit désormais la reconduction tacite de l'avenant déterminant le taux de majoration applicable et **limite à un an sa durée de validité**. L'avenant est donc valable pour l'année en cours.

⇒ Ces dispositions sont applicables à compter du lendemain de la publication de la loi au journal officiel soit le 10 août 2016.

### **III. Actualisation de la définition de l'astreinte**

#### **1. L'évolution de la définition légale de l'astreinte**

L'article 8 de la loi modifie la définition de l'astreinte.

L'ancien article L. 3121-5 du Code du travail prévoyait qu' « une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, **a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité** afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise ».

Or, en pratique, certains salariés sont tenus d'être joignables par téléphone, en dehors de leurs horaires habituels de travail, sans pour autant avoir à demeurer à leurs domiciles ou à proximité.

Cette définition légale de l'astreinte ne permettait pas de prendre en compte de telles situations.

La Cour de cassation avait donc été amenée à décider qu'un salarié se trouve en situation d'astreinte **lorsqu'il est simplement tenu de pouvoir être joint par téléphone** en vue de répondre à un appel de son employeur pour effectuer un travail urgent au service de l'entreprise (Cass. Soc., 2 mars 2016, n°14-14919).

L'article L. 3121-9 intègre cette évolution et prévoit désormais qu' « une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, **sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur**, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise ».

#### **2. La mise en place d'astreintes**

- **La primauté de l'accord d'entreprise**

Les astreintes continuent à être mises en place par la voie conventionnelle, mais avec dorénavant une **primauté accordée à l'accord d'entreprise** par rapport à l'accord de branche, qui ne s'applique qu'à titre supplétif.

- **Le contenu de l'accord négocié (de branche ou d'entreprise)**

Le champ de la négociation collective en la matière est étendu.

Outre la fixation du mode d'organisation des astreintes et de leur compensation financière, l'accord de branche ou d'entreprise peut désormais déterminer les **modalités d'information** et les **délais de prévenance** des salariés concernés (article L. 3121-11). La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance des salariés dans un délai raisonnable (article L. 3121-9).

A défaut d'accord :

- le mode d'organisation des astreintes et leur compensation sont fixés par l'employeur, après avis du Comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et après information de l'inspection du travail ;
- les modalités d'information des salariés concernés sont fixées par décret (à paraître) et la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à leur connaissance 15 jours à l'avance (sauf circonstances exceptionnelles où le délai peut être réduit à au moins un jour franc à l'avance).

Dans l'Institution, deux accords de branche relatifs aux astreintes ont été conclus et concernent un public particulier :

- protocole d'accord du 8 novembre 2011 relatif aux astreintes dans les Ugecam (agréé le 29 décembre 2011) ;
- protocole d'accord du 13 mai 2011 relatif aux astreintes dans les agences régionales de santé (agréé le 16 juin 2011).

Ainsi, s'agissant des autres organismes, non concernés par ces dispositions, il convient de négocier localement les conditions de mise en œuvre des astreintes par un accord, sous réserve de son agrément par la Direction de la sécurité sociale.

#### **IV. Les jours fériés**

La liste des jours fériés reste inchangée et relève de l'ordre public (*article L. 3133-1*).

##### **1. La définition par accord d'entreprise des jours fériés chômés**

S'agissant de la détermination des jours chômés dans l'entreprise, la primauté est donnée aux accords d'entreprise ou d'établissement (*article L. 3133-3-1*). A défaut d'accord, il appartient à l'employeur de fixer ces jours (*article L. 3133-3-2*).

Cette possibilité de fixer par accord les jours fériés chômés n'est pas nouvelle. Néanmoins, la loi vient ici affirmer la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche. En outre, l'accord d'entreprise peut prévoir des dispositions moins favorables que celles prévues par l'accord de branche.

Dans l'Institution, aucun accord de branche ne vient définir les jours fériés chômés. Le chômage des jours fériés dans les organismes résultent donc des pratiques locales.

##### **2. Jours fériés dans les départements d'Outre-mer, Saint-Barthélemy et Saint-Martin**

La loi insère dans le chapitre consacré aux règles relatives à la durée du travail dans les départements d'outre-mer, un *article L. 3422-2* englobant les jours correspondant aux journées de commémoration de l'abolition de l'esclavage parmi les jours fériés.

Ainsi, dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, les journées de commémoration de l'abolition de l'esclavage sont des jours fériés :

- le 22 mai en Martinique ;
- le 27 mai en Guadeloupe ;
- le 10 juin en Guyane ;
- le 20 décembre à La Réunion ;
- le 9 octobre à Saint-Barthélemy ;
- le 28 mars à Saint-Martin.

⇒ Ces dispositions sont applicables le lendemain de la publication de la loi au journal officiel soit le 10 août 2016.

### **3. La rémunération des jours fériés chômés étendue aux travailleurs saisonniers**

*L'article L. 3133-3* dispose que le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Jusqu'à présent exclus, la loi fait désormais bénéficier de ce maintien de rémunération les **salariés saisonniers** qui du fait de divers contrats successifs ou non, cumulent une **ancienneté totale d'au moins trois mois** dans l'entreprise.

Pour rappel, le travail saisonnier se caractérise par l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs (tourisme...). Cette variation d'activité doit être indépendante de la volonté de l'employeur.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire restent quant à eux exclus par la loi du champ d'application de cette règle.

En pratique, dans l'Institution, cette condition des trois mois d'ancienneté est rarement appliquée dans les organismes de sécurité sociale. La rémunération des jours fériés pour tous les salariés, quelque soit leur ancienneté, constitue souvent un usage.



## **Les congés et autres causes de suspension du contrat de travail**

### **I. Les congés payés**

Les dispositions relatives aux congés payés sont réécrites pour prendre en compte la nouvelle architecture souhaitée par le législateur, à savoir :

- dispositions d'ordre public ;
- dispositions entrant dans le champ de la négociation collective ;
- et dispositions supplétives applicables en l'absence de dispositions conventionnelles.

Les modifications de fond apportées par la loi sont détaillées ci-dessous.

⇒ Sur la date d'entrée en vigueur de ces dispositions : en l'absence de précisions dans la loi, les nouvelles règles sont applicables au lendemain de la publication de la loi au journal officiel soit le 10 août 2016.

#### **1. Ouverture des congés supplémentaires « mères de familles » aux pères**


L'article L. 3141-9 dans sa rédaction d'origine réserve le bénéfice du congé légal supplémentaire pour enfant à charge aux femmes.

Cette disposition étant constitutive d'une discrimination, cet avantage est désormais étendu aux hommes.

Ainsi, il résulte dorénavant de l'article L. 3141-8 que :

- **les salariés de moins de vingt et un ans** au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour lorsque le congé légal n'excède pas six jours ;
- **les salariés âgés de vingt et un ans au moins** au 30 avril bénéficient quant à eux de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge à condition que le cumul du nombre des jours de congés supplémentaires et des jours de congés annuels n'excède pas la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3, soit 30 jours ouvrables.

En outre, la notion d'enfant à charge est étendue à tout enfant handicapé vivant au foyer, sans condition d'âge.

 Pour rappel : ces dispositions légales doivent être articulées avec les dispositions conventionnelles. **Les dispositions légales ne s'appliquent que lorsqu'elles s'avèrent plus favorables que les dispositions conventionnelles.**

| Dispositions légales   |  | Dispositions conventionnelles  |
|--|--|--|
| <b>Bénéficiaires</b>   |  |  |
| Tout salarié   |  |  |
| <b>Conditions d'âge de l'enfant</b>  |  |  |
| Enfant de moins de 15 ans<br>ou<br>Enfant handicapé au foyer (quelque soit son âge)  |  | Enfant de moins de 15 ans  |
| <b>Date d'appréciation des conditions d'âge</b>  |  |  |
| L'âge du salarié et l'âge de l'enfant sont appréciés au 30 avril   |  | La condition d'âge de l'enfant s'apprécie au 1 <sup>er</sup> juin                  |
| <b>Nombre de jours accordés</b>  |  |  |
| Salarié de moins de 21 ans :<br><br>2 jours ouvrables par enfant<br>ou<br>1 jour lorsque le droit à congés légal est inférieur à 6 jours | Salarié 21 ans et plus :<br><br>2 jours ouvrables par enfant lorsque le cumul du congé principal + congé enfant à charge n'excède pas 30 jours ouvrables | Avant 6 mois de présence : 1 jour ouvré<br><br>A partir de 6 mois : 2 jours ouvrés |

**Exemple :**

Un salarié de plus de 21 ans est embauché le 1<sup>er</sup> février. Il a un enfant à charge de moins de 15 ans.

Il bénéficie pour la période du 1<sup>er</sup> février au 30 avril d'un droit à congé de 7,5 jours (2,5 x 3 mois).

En application de l'article L. 3141-8 du Code du travail, il peut bénéficier d'un droit à congés supplémentaires de 2 jours ouvrables pour son enfant à charge dans la mesure où son droit à congés (congé légal + congé supplémentaire) n'excède pas 30 jours ouvrables au regard de sa date d'entrée dans l'organisme).

En application de l'article 39 de la Convention collective, le salarié ne pourrait prétendre qu'à un jour ouvré dans la mesure où son ancienneté n'excède pas 6 mois.

Le Code du travail est donc dans cette hypothèse plus favorable, il doit être appliqué.

## **2. La possibilité de prendre des congés dès l'embauche**

Jusqu'à présent, l'article L. 3141-12 prévoyait que « les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits ».

S'agissant d'un salarié nouvellement embauché, il devait en principe attendre l'ouverture de la période de prise (soit à compter du 1<sup>er</sup> mai suivant) pour pouvoir bénéficier de ses congés. La seule alternative possible était la prise de congés par anticipation, nécessitant l'accord de son employeur.

Dorénavant, *l'article L. 3141-12* prévoit que « *les congés peuvent être pris dès l'embauche, sans préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et des règles de fractionnement du congé* ».


Un salarié pourra donc prendre ses **congés acquis** immédiatement, sous réserve que la période de prise soit ouverte et dans le respect de l'ordre des départs en congé décidé par l'employeur.

### **3. La possibilité pour l'employeur de prévoir par accord les modalités de modification des dates de départ en congés**

Jusqu'à présent, *l'article L. 3141-16* prévoyait que, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les départs en congés fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue de départ.

Selon *l'article L. 3141-15*, un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche fixe désormais la période de prise des congés, l'ordre des départs en congés pendant cette période et les délais à respecter par l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départs.

Dorénavant, il est donc possible, par accord, de fixer les modalités de modification par l'employeur des dates de congés des salariés et de prévoir un délai inférieur ou supérieur au délai d'un mois fixé par *l'article L. 3141-16*.

 Pour rappel : ces dispositions ne permettent pas à l'employeur d'imposer des dates de congés payés moins d'un mois avant mais uniquement de modifier les dates déjà fixées.

### **4. La possibilité pour un salarié de prendre plus de 24 jours de congé payés en une seule fois**

*L'article L. 3141-17* prévoit dans sa rédaction antérieure que « *la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette limite pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières* ».

Cette dérogation est dorénavant étendue aux salariés qui justifient « *de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie* ».

### **5. Le rétablissement des indemnités de congés payés en cas de licenciement pour faute lourde**

Le Code du travail prévoyait en son *article L. 3141-26* l'exclusion du versement de l'indemnité compensatrice de congés payés en cas de rupture du contrat pour faute lourde du salarié.

Cette disposition a été déclarée contraire à la Constitution par une *décision du Conseil constitutionnel du 2 mars 2016 n°215-523*.

Elle est donc abrogée par la loi du 8 août 2016.

## II. Les congés pour évènements familiaux

L'article L. 3142-1 prévoyait à la fois une liste d'évènements permettant de bénéficier de congés et la durée de ceux-ci.

Le législateur procède ici à deux évolutions.

### 1. L'extension de la liste des évènements familiaux donnant droit à des congés

L'article L. 3142-1 vient étendre la liste des évènements concernés. Ainsi, elle est étendue au décès du concubin et à l'annonce de la survenue du handicap d'un enfant.

L'article L. 3142-1 prévoit dorénavant que « *le salarié a droit, sur justification, à un congé :*

1° *Pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;*

2° *Pour le mariage d'un enfant ;*

3° *Pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;*

4° *Pour le **décès** d'un enfant, du conjoint, du **concubin** ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;*

5° *Pour l'annonce de la **survenue d'un handicap chez un enfant** ».*

### 2. L'ouverture à la négociation de la durée de ces congés

La durée de ces congés est expressément ouverte à la négociation, sans qu'elle puisse être inférieure à un nombre de jours fixé par l'article L. 3142-4. Les dispositions légales concernant la durée de ces congés deviennent donc supplétives et n'ont vocation à s'appliquer qu'en l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables.

Ainsi, l'article L. 3142-4 prévoit d'accorder au minimum :

- **quatre jours** pour le mariage du salarié ou la conclusion par le salarié d'un pacte civil de solidarité ;
- **un jour** pour le mariage de l'enfant du salarié ;
- **trois jours** pour chaque naissance survenue au foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- **cinq jours** pour le décès d'un enfant ;
- **trois jours** pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur du salarié ;
- **deux jours** pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ».

### 3. L'articulation avec les dispositions conventionnelles

Dans l'Institution, ces dispositions doivent être articulées avec les dispositions conventionnelles.

| Motif du congé  | Durée du congé               |   |
|---|------------------------------|---|
|   | Code du travail <sup>2</sup> | Convention collective   |
| Naissance ou adoption   | 3 jours                      | /   |
| Mariage / PACS du salarié   | 4 jours                      | 6 jours ouvrables   |
| Mariage d'un enfant   | 1 jour                       | 1 jour ouvré  |
| Mariage d'un proche parent  | /                            | 1 jour ouvré  |
| Décès d'un enfant   | 5 jours                      | 3 jours ouvrables   |
| Décès du conjoint, partenaire de PACS, concubin                                     | 3 jours                      | 3 jours ouvrables   |
| Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur | 3 jours                      | lieu des obsèques<br>< 100 km = 1 jour ouvré<br>> 100 km = 2 jours ouvrés |
| Décès d'un ascendant ou d'un descendant (autre que le père, la mère ou un enfant)   | /                            | lieu des obsèques<br>< 100 km = 1 jour<br>> 100 km = 2 jours              |
| Décès d'un oncle, d'une tante, d'un beau-frère, d'une belle-sœur                    | /                            | 1 jour ouvré  |
| Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant                                 | 2 jours                      | /   |
| Déménagement  | /                            | 1 jour ouvré  |

Il convient de rappeler que le *chapitre XIV du Règlement intérieur type* n'a vocation à s'appliquer **que si l'évènement survient un jour ouvré**.

Ainsi, en pratique :

- dans la mesure où l'article L. 3142-4 fixe un minimum, les dispositions légales doivent être systématiquement appliquées lorsqu'elles sont plus favorables ;
- les dispositions conventionnelles doivent être appliquées lorsqu'elles sont plus favorables et que l'évènement survient un jour ouvré.

En pratique, cela aboutit à accorder :

| Motif du congé            | Durée du congé   | Source         |
|---------------------------|--|----------------|
| Naissance ou adoption     | 3 jours ouvrables  | C.Trav.        |
| Mariage / PACS du salarié | Si l'évènement intervient un jour ouvré :<br>6 jours ouvrables<br>A défaut : 4 jours ouvrables | CCN<br>C.Trav. |

<sup>2</sup> Les jours de congés accordés par le Code du travail sont décomptés en jours ouvrables.

|  |  |                  |
|--|--|------------------|
| <b>Mariage d'un enfant</b>   | 1 jour ouvré   | CCN /<br>C.Trav. |
| <b>Mariage d'un proche parent</b>  | Si l'évènement intervient un<br>jour ouvré :<br>1 jour ouvré | CCN              |
| <b>Décès d'un enfant</b>   | 5 jours ouvrables  | C.Trav.          |
| <b>Décès du conjoint, partenaire de PACS, concubin</b>                                     | 3 jours ouvrables  | CCN /<br>C.Trav. |
| <b>Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur</b> | 3 jours ouvrables  | C.Trav.          |
| <b>Décès d'un ascendant ou d'un descendant (autre que le père, la mère ou un enfant)</b>   | lieu des obsèques<br>< 100 km = 1 jour<br>> 100 km = 2 jours | CCN              |
| <b>Décès d'un oncle, d'une tante, d'un beau-frère, d'une belle-sœur</b>                    | Si l'évènement intervient un<br>jour ouvré :<br>1 jour ouvré | CCN              |
| <b>Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant</b>                                 | 2 jours ouvrables  | C.Trav.          |
| <b>Déménagement</b>  | 1 jour ouvré   | CCN              |

### **III. La nouvelle architecture des congés dits d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle**

La loi réécrit les dispositions du Code du travail concernant certains congés spécifiques en modifiant l'architecture des dispositions légales. Il convient désormais de distinguer les dispositions d'ordre public, des dispositions ouvertes à la négociation collective d'une part et des règles supplétives applicables à défaut de stipulations collectives d'autre part.

Ainsi, les congés suivants sont d'ordre public mais les modalités de prise peuvent être aménagées par accord collectif :

- congé de solidarité familiale ;
- congé de proche aidant ;
- congé sabbatique ;
- congé mutualiste de formation ;
- congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen ;
- congé pour catastrophe naturelle ;
- congé de formation des cadres et animateurs de la jeunesse ;
- congé de représentation d'une association ou d'une mutuelle ;
- congé de solidarité internationale ;
- congé pour acquisition de la nationalité ;
- congé et période de travail à temps partiel pour création ou reprise d'entreprise.

Un accord collectif peut donc fixer leur durée, la condition éventuelle d'ancienneté ainsi que les modalités de renouvellement du congé ou d'information de l'employeur.

Les dispositions légales fixant ces différents éléments sont dorénavant des dispositions supplétives, applicables uniquement en l'absence d'accord.

En outre, les modalités de contestation d'un éventuel refus sont harmonisées. Le salarié pourra ainsi saisir directement le conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés (*article L. 3142-76*).

Les modifications de fond apportées par la loi sont détaillées ci-dessous.

### 1. Le congé de proche aidant

Le congé de proche aidant a vocation à permettre à un salarié de s'absenter pour s'occuper d'un proche souffrant d'un handicap ou d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

*L'article L. 3142-16* assouplit la condition d'ancienneté requise qui passe de 2 à 1 an.

En outre, le délai de prévenance de 2 mois était ramené à 15 jours en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont il bénéficiait. Le congé peut dorénavant débuter **sans délai** dans ces deux situations et en cas de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant (*article L. 3142-19*).

|                                       | Anciennes dispositions   | Nouvelles dispositions  |
|---------------------------------------|--|---|
| <b>Ancienneté minimale du salarié</b> | 2 ans  | 1 an  |
| <b>Délai de prévenance</b>            | <p>Délai de prévenance normal : 2 mois</p> <p>Délai ramené à 15 jours en cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ;</li> <li>- de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée.</li> </ul> | <p>Délai de prévenance normal : 2 mois</p> <p><b>Pas de délai</b> de prévenance en cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ;</li> <li>- de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée ;</li> <li>- de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant.</li> </ul> |

### 2. Le congé sabbatique

L'employeur peut refuser le départ du salarié en congé sabbatique lorsqu'il estime que son départ serait préjudiciable à l'entreprise. Ce refus est conditionné à l'effectif de l'entreprise.

*L'article L. 3142-29* fait passer le seuil d'effectif permettant le refus de 200 à 300 salariés.

La possibilité de reporter un congé sabbatique de 9 mois à compter de la demande du salarié est désormais offerte aux entreprises de moins de 300 salariés au lieu de 200 (*article L. 3142-29*).

|   | <b>Anciennes dispositions</b>  | <b>Nouvelles dispositions</b>  |
|---|--|--|
| <b>Possibilités de report</b>               | Report possible dans la limite de 9 mois dans les entreprises de moins de <b>200 salariés</b>  | Report possible dans la limite de 9 mois dans les entreprises de moins de <b>300 salariés</b>  |
| <b>Possibilités de refus</b>                | Refus possible si l'employeur estime que le départ en congé serait préjudiciable à l'entreprise dans les entreprises de moins de <b>200 salariés</b> | Refus possible si l'employeur estime que le départ en congé serait préjudiciable à l'entreprise dans les entreprises de moins de <b>300 salariés</b> |
| <b>Communication au Comité d'entreprise</b> | Communication tous les mois de la liste des demandes de congé sabbatique avec indication de la suite donnée  | Suppression de l'obligation de communiquer ces informations  |

### **3. Le congé pour création d'entreprise**

Comme pour le congé sabbatique, l'employeur peut refuser le départ du salarié en congé ou temps partiel pour création d'entreprise lorsqu'il estime que le départ serait préjudiciable à son entreprise.

*L'article L. 3142-113* fait passer le seuil d'effectif permettant le refus de 200 à 300 salariés.

En outre, dans les entreprises d'au-moins 300 salariés (au lieu de 200), l'employeur peut refuser une période d'activité à temps partiel au titre du quota d'absence simultanées à ce titre (*article L. 3142-115*).

Enfin, le délai de carence existant entre deux congés ou temps partiel pour création d'entreprise est supprimé s'agissant des entreprises de plus de 300 salariés (*article L. 3142-113*).

Le délai de carence (3 ans) ne sera donc opposable qu'au salarié d'une entreprise de moins de 300 salariés.

A noter que l'obligation pour l'employeur de communiquer tous les 6 mois au Comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des demandes de congé sabbatique ou pour création d'entreprise avec indication de la suite donnée est supprimée. Ces informations pourront toutefois être données par le biais de la BDES.

|  | <b>Anciennes dispositions</b> | <b>Nouvelles dispositions</b> |
|--|-------------------------------|-------------------------------|
|--|-------------------------------|-------------------------------|



|  |   |   |
|--|---|---|
| <b>Possibilités de refus du congé lorsque le départ du salarié serait préjudiciable à son entreprise</b> | Possibilité de refuser le congé ou la période de travail à temps partiel dans les entreprises de moins de <b>200 salariés</b> | Possibilité de refuser le congé ou la période de travail à temps partiel dans les entreprises de moins de <b>300 salariés</b>   |
| <b>Possibilité de refus du congé au titre du quota d'absences simultanées</b>                            | Possibilité de refuser le congé ou la période de travail à temps partiel dans les entreprises d'au moins <b>200 salariés</b>  | Possibilité de refuser le congé ou la période de travail à temps partiel dans les entreprises d'au moins <b>300 salariés</b>  |
| <b>Délai minimal entre deux congés</b>   | Délai minimal de 3 ans entre deux congés, quel que soit l'effectif de l'entreprise  | Délai minimal de 3 ans entre deux congés dans les entreprises <b>de plus de 300 salariés</b><br>Pas de délai minimal entre deux congés dans les entreprises <b>de moins de 300 salariés</b> |
| <b>Communication au Comité d'entreprise</b>  | Communication tous les six mois de la liste des demandes de congé avec indication de la suite donnée                          | Suppression de l'obligation de communiquer ces informations   |

#### 4. Le congé pour acquisition de la nationalité

Le bénéfice du congé pour acquisition de la nationalité est étendu, dans les mêmes conditions, au conjoint de la personne qui souhaite assister à sa cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française (*article L. 3142-75*).

La durée du congé est déterminée par accord collectif. A défaut, sa durée est d'une demi-journée (*article L. 3142-77*).

#### IV. Les dispositions relatives à la maternité et à la paternité

⇒ Ces dispositions entreront en vigueur le lendemain de la publication de la loi au journal officiel.

##### 1. La période de protection relative étendue à 10 semaines

*L'article L.1225-4 prévoyait dans sa rédaction antérieure qu' « aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes ».*

Cette période de protection contre le licenciement est désormais **portée de quatre à dix semaines**.

L'extension de cette période de protection s'applique également au **second parent** qui en bénéficie à compter de la naissance de l'enfant ainsi qu'aux **parents adoptants**.

Ainsi, en pratique, en cas de naissance d'un enfant, cette période de protection débute :

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

## **2. Le point de départ de la période de protection relative de 10 semaines**

Le point de départ de la période de protection de dix semaines est reporté à **l'expiration des congés payés éventuellement pris directement après le congé maternité** (incluant éventuellement le congé pathologique) (article L. 1225-4) :

- lorsqu'une salariée prend, **immédiatement à l'issue de son congé maternité**, des congés payés, la période de protection dite « absolue » contre la rupture de son contrat de travail perdure jusqu'à la reprise effective ;
- a contrario, si la salariée **reprend son travail** avant de poser des congés payés, la période de protection relative débute dès la reprise du travail et se décompte pendant la période de congés payés.

Cette disposition codifie une solution retenue par la Cour de cassation depuis 2014 (Cass. Soc., 30 avril 2014, n°13-12321).

A noter que le bénéfice du congé conventionnel de l'article 46 (un mois et demi à plein salaire ou trois mois à demi-salaire) repousse d'autant le début de la période de protection. Ainsi, celle-ci démarre soit immédiatement à l'issue du congé de l'article 46 soit à l'issue des congés payés pris immédiatement à l'issue de ce dernier.

## Santé au travail

### I. La réforme de l'inaptitude physique

Ces dispositions doivent en principe entrer en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2017 (après parution des décrets d'application).

#### 1. La présomption d'aptitude à la fin d'un arrêt de travail

A l'issue d'un arrêt de travail pour maladie ou accident, d'origine professionnelle ou non, le salarié n'a plus à être déclaré apte par le médecin du travail. Il retrouve automatiquement son emploi **dès lors qu'il n'a pas été déclaré inapte.**

#### 2. L'intégration dans le Code du travail de la définition de l'inaptitude physique

Jusqu'à présent, le Code du travail ne définissait pas expressément la notion d'aptitude ou d'inaptitude physique au poste. Ces situations n'étaient envisagées que sous l'angle de la procédure de constatation de celles-ci.

Désormais, *l'article L. 4624-4* prévoit que lorsque le médecin du travail constate qu'**aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste, il** déclare le travailleur inapte à son poste de travail.

A contrario, *l'article L. 4624-4* implique que lorsque l'état de santé du salarié 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, le salarié doit être déclaré apte.

#### 3. La constatation de l'inaptitude

Jusqu'à présent, l'inaptitude physique est constatée par le médecin du travail après deux examens médicaux pratiqués à 15 jours d'intervalle (au minimum) et une étude de poste du salarié.

Désormais, *l'article L. 4624-4* dispose que le médecin du travail déclare le salarié inapte à son poste :

- après avoir fait procéder à une étude de poste du salarié, effectuée par le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire ;
- et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur.

Une fois sa décision prise, le médecin du travail doit recevoir en rendez-vous le salarié pour lui présenter sa décision et les indications ou propositions qu'il compte adresser à l'employeur (*article L. 4624-5*).

Le législateur a donc **supprimé** l'obligation d'organiser **deux examens médicaux** espacés d'au moins 15 jours.

Néanmoins, la nouvelle procédure de constatation de l'inaptitude devrait tout de même impliquer un certain décalage dans le temps entre l'examen médical du salarié et la déclaration d'inaptitude.

Un décret doit préciser les modalités pratiques de mise en œuvre de ces dispositions (notamment l'existence ou non de délais à respecter).

A noter que la nouvelle rédaction des *articles L. 1226-2 et L. 1226-10* permet dorénavant au salarié de bénéficier expressément du dispositif de reclassement et des garanties qui y sont attachées que la constatation de l'inaptitude intervienne en cours d'exécution du contrat de travail ou à l'issue d'un arrêt de travail (la formulation antérieure du code semblait limiter le bénéfice de ces avantages à la constatation intervenant à l'issue d'un arrêt de travail).

#### **4. Les conclusions écrites du médecin du travail constatant l'inaptitude**

L'avis d'inaptitude rendu par le médecin doit désormais nécessairement être éclairé par des conclusions écrites **assorties d'indications relatives au reclassement du salarié** (*article L. 4624-4*).

Ces indications écrites peuvent notamment porter sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté (*articles L. 1226-2 et L. 1226-10*).

Jusqu'à présent, le Code du travail n'imposait pas expressément au médecin de fournir dans son avis de telles indications ce qui imposait à l'employeur, en leur absence, de le solliciter une nouvelle fois pour obtenir des informations lui permettant d'orienter ses recherches de reclassement, ce qui avait nécessairement pour conséquences d'alourdir et de ralentir la procédure.

Le médecin doit présenter ses conclusions au salarié puis l'adresser à l'employeur. Il peut proposer à ce dernier l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi pour mettre en œuvre les indications ou propositions qu'il formule (*article L. 4624-5*).

Si l'employeur refuse de prendre en considération les conclusions du médecin du travail, il doit le faire savoir au salarié et au médecin par écrit motivé (*article L. 4624-6*). Le législateur ne fixe pas précisément de délai. Jusqu'à présent, cette obligation n'était pas inscrite dans le Code du travail mais était déjà préconisée pour des questions de preuve (sur la contestation de l'avis du médecin du travail, voir ci-dessous 6.).

#### **5. La recherche de reclassement**

- **L'unification des procédures de reclassement : la consultation systématique des délégués du personnel**

Le législateur a souhaité unifier les procédures de reclassement en alignant la procédure applicable en matière d'inaptitude non professionnelle sur celle applicable en matière d'inaptitude d'origine professionnelle.

Ainsi, l'employeur doit dorénavant **systématiquement consulter les délégués du personnel** avant de proposer un reclassement à son salarié inapte. Lorsque sa recherche est infructueuse, il doit en informer le salarié **par écrit** (*articles L. 1226-2 et L. 1226-10*).

La Cour de cassation a considéré que le non-respect de l'obligation d'informer par écrit le salarié de l'impossibilité de reclassement est une irrégularité de forme qui n'affecte donc pas, à elle seule, la légitimité du licenciement (Cass. Soc., 18 novembre 2003, n°01-43710).

A contrario, le licenciement est abusif si l'employeur n'a pas régulièrement consulté les délégués du personnel sur le reclassement (Cass. Soc., 15 octobre 2002, n°99-44623).

- **Le refus par le salarié des propositions conformes de reclassement et les conséquences sur le contrat**

L'emploi de reclassement doit remplir plusieurs critères (*articles L. 1226-2 et L. 1226-10*) :

- être approprié aux capacités du salariés ;
- tenir compte de l'avis exprimé par les délégués du personnel ;
- être 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.

Lorsque l'employeur est tenu de proposer des possibilités de reclassement, le contrat ne peut être rompu qu'en cas d'impossibilité de proposer un emploi répondant aux critères ci-dessus ou en cas de refus du salarié des propositions faites par l'employeur.

En outre, l'article L. 1226-2-1 prévoit que « l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail ».

Il semblerait donc que l'employeur a rempli son obligation dès lors qu'il a proposé **un emploi répondant aux critères fixés par le Code du travail** en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

Cette disposition semble plus souple que la jurisprudence de la Cour de cassation qui considère que le refus d'un poste de reclassement par le salarié n'implique pas, à lui seul, le respect de son obligation (Cass. Soc., 30 novembre 2010, n°09-66687).

- **La notification écrite au salarié de l'impossibilité de reclassement**

L'article L. 1226-2-1 prévoit désormais que « lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement ».

Jusqu'à présent, la notification écrite de l'impossibilité de reclassement ne s'imposait que dans l'hypothèse d'une inaptitude d'origine professionnelle.

Désormais, cette obligation pèse sur l'employeur, quelle que soit la cause de l'inaptitude.

- **La dispense de recherche de reclassement**

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social avait autorisé le médecin du travail à dispenser l'employeur de son obligation préalable de reclassement **lorsque le maintien du salarié dans l'entreprise présente un risque grave pour sa santé**. L'article L. 1226-12 ne s'appliquait qu'aux cas d'**inaptitude d'origine professionnelle** (voir lettre circulaire 018-15

du 5 octobre 2015 relative à « la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi dite « Rebsamen » - Les autres mesures en droit du travail »).

Dorénavant, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non professionnelle, le médecin du travail peut indiquer dans son avis d'inaptitude physique que :

- **tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ;**
- **ou que l'état de santé de l'intéressé fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi** (articles L. 1226-12 et L. 1226-2-1).

En l'état actuel de la doctrine, il semblerait donc que l'employeur, en présence d'une telle mention expresse, puisse engager la procédure de licenciement **sans avoir à rechercher un emploi de reclassement**.

#### **6. La contestation de l'avis du médecin du travail : la compétence du conseil de prud'hommes**

Jusqu'à présent, la procédure de contestation de l'avis du médecin du travail relevait de la compétence de l'inspecteur du travail qui se prononçait après avis du médecin inspecteur du travail.

Dorénavant, l'employeur ou le salarié qui conteste **les éléments de nature médicale** justifiant les avis du médecin du travail doit saisir le conseil de prud'hommes (article L. 4624-7, I).

Le demandeur sollicite alors la désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la Cour d'appel. Il en informe le médecin du travail (article L. 4624-7, I).

Le médecin-expert ainsi désigné pourra obtenir la communication du dossier médical en santé au travail du salarié.

Les frais d'expertise seront facturés par le médecin-expert au demandeur, sauf si le Conseil de prud'hommes décide de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante lorsque l'action en justice n'est ni dilatoire ni abusive (article L. 4624-7).

Un décret à paraître devrait permettre de préciser certains éléments et notamment de qui relève la compétence des contestations portant sur des éléments de nature non médicale.

|  | <b>Anciennes dispositions</b>   | <b>Nouvelles dispositions</b>  |
|--|---|--|
| <b>La constatation de l'inaptitude</b> | Déclaration d'inaptitude par le médecin du travail à l'issue : <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'une étude de poste ;</li> <li>- et de deux examens médicaux espacés de 15 jours (sauf danger immédiat ou visite de préreprise intervenue dans les 30 jours précédents)</li> </ul> | Déclaration d'inaptitude par le médecin du travail à l'issue : <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'une étude de poste ;</li> <li>- d'un échange avec l'employeur et avec le salarié ;</li> <li>- d'un constat d'inaptitude physique ;</li> <li>- d'un rendez-vous avec le salarié pour lui présenter sa décision et les indications ou propositions qu'il compte</li> </ul> |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   |   | adresser à l'employeur.<br><br>Le médecin assortit son avis d'indications écrites sur le reclassement du salarié et d'indications sur la capacité du salarié à suivre une formation.   |
| <b>La consultation des délégués du personnel sur les offres de reclassement</b> | Consultation des délégués du personnel en cas d'inaptitude physique d'origine professionnelle.  | Consultation des délégués du personnel obligatoire <b>quelle que soit la cause de l'inaptitude.</b>  |
| <b>Notification écrite au salarié de l'impossibilité de reclassement</b>        | Notification écrite lorsque l'inaptitude résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.   | <b>Notification écrite systématique</b> en cas d'impossibilité de reclassement.  |
| <b>La dispense de recherche de reclassement</b>                                 | Dispense de recherche de reclassement <b>dans l'entreprise</b> lorsque : <ul style="list-style-type: none"> <li>- le médecin mentionne que le maintien du salarié dans l'entreprise présente un risque grave pour sa santé ;</li> <li>- et que l'inaptitude résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.</li> </ul> | Dispense possible : <ul style="list-style-type: none"> <li>- quelle que soit l'origine de l'inaptitude (professionnelle ou non) ;</li> <li>- lorsque le médecin mentionne que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé de l'intéressé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.</li> </ul> |
| <b>La contestation de l'avis du médecin du travail</b>                          | Compétence de l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur du travail.  | Compétence <b>du Conseil de Prud'hommes</b> en la forme des référés qui désigne un médecin expert près la Cour d'appel.  |

## II. La réforme de la surveillance médicale des salariés

### 1. La mission de prévention de la médecine du travail

Il résulte de la *loi du 17 août 2015* relative au dialogue social que les services de santé au travail et le médecin du travail ont l'obligation d'assurer la surveillance de l'état de santé des salariés en fonction des risques concernant leur sécurité **ainsi que celle des tiers** (*anciens articles L. 4622-2 et L. 4622-3*) (voir lettre circulaire 018-15 du 5 octobre 2015 relative à « la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi dite « Rebsamen » - Les autres mesures en droit du travail »).

Cette référence aux tiers avait fait l'objet de critiques quant à sa portée trop générale.

Dorénavant, l'article *L. 4622-3* prévoit que le médecin du travail doit éviter toute altération de la santé des travailleurs ainsi que « *tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail* ».

Le terme de tiers n'est pas défini mais peut renvoyer à toute personne amenée à être présente dans les locaux, salarié d'une autre entreprise, usager, client...

## 2. L'élargissement des membres de l'équipe pluridisciplinaire

Face à la surcharge des services de santé au travail, le législateur étend la liste des membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail qui comprend désormais :

- outre les médecins du travail, intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers
- des **collaborateurs médecins** et les **internes en médecine du travail** (*article L. 4622-8*).

## 3. Les visites médicales

- **La visite d'information et de prévention (suppression de la visite médicale d'embauche)**

L'examen médical systématique organisé lors de l'embauche d'un salarié et destiné à évaluer l'aptitude du salarié au poste sur lequel il est affecté est **supprimé**.

Désormais, une visite d'information et de prévention est organisée après l'embauche dans un délai fixé par décret (à paraître) pour les salariés **affectés à des postes ne présentant pas de risque particulier**.

A noter que le rapport « Aptitude et médecin du travail », remis au Gouvernement le 18 mai 2015, a proposé que cette visite soit organisée dans les 6 mois suivant l'embauche.

Cette visite **ne constitue pas un examen médical**. Elle pourra donc être pratiquée par n'importe lequel des membres de l'équipe pluridisciplinaire qui aura la possibilité d'orienter le salarié vers le médecin du travail sans délai si cela s'avère nécessaire, et notamment lorsque le salarié en fait la demande.

A l'issue de la visite, une attestation sera remise au salarié (modèle fixé par arrêté à paraître : *article L. 4624-1*).

- **L'espace des rendez-vous périodiques avec le médecin du travail**

Jusqu'à présent, les salariés sont examinés par le médecin du travail au moins tous les 2 ans afin de vérifier leur aptitude au poste.

Dorénavant, le suivi médical va être effectué selon des modalités et une périodicité fixée par décret (à paraître) (*article L. 4624-1*) prenant en compte (*article L. 4624-1, alinéa 4*) :

- les conditions de travail (notamment le travail de nuit) ;
- l'état de santé (notamment le handicap ou la grossesse) ;
- l'âge du salarié ;
- les risques professionnels auxquels les salariés sont exposés.

A noter que le rapport « Aptitude et médecin du travail », remis au Gouvernement le 18 mai 2015, a préconisé que les salariés qui ne sont pas exposés à des risques particuliers soient vus par le médecin du travail tous les 4 ou 5 ans.



Cette visite médicale pourra être menée par le médecin du travail, le collaborateur médecin, l'interne en médecin du travail ou l'infirmier.

Néanmoins, le salarié peut toujours à tout moment solliciter un examen médical de sa propre initiative (*article R. 4624-17*).

En outre, le salarié qui anticipe un risque d'inaptitude physique peut demander à subir une visite médicale afin d'engager une démarche de maintien dans l'emploi (*article L. 4624-1, alinéa 6*).

Il convient de rappeler qu'aux termes de l'*article R. 4624-28*, le temps passé aux examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est :

- soit pris sur les heures de travail, sans retenue salariale ;
- soit rémunéré comme du temps de travail effectif s'ils ne peuvent avoir lieu pendant le temps de travail.

Ainsi, lorsqu'un salarié demande, de sa propre initiative, à passer une visite médicale, le temps passé ainsi que le coût de celle-ci sont pris en charge intégralement par l'employeur.

#### **4. Le suivi médical propre à certaines catégories de personnes**

- **Une périodicité adaptée du suivi médical pour certaines catégories de personnes**

Certains salariés bénéficient d'un suivi médical adapté au regard de leur situation :

- les salariés **travailleurs de nuit** : ils bénéficient aujourd'hui d'un suivi médical au moins tous les 6 mois. Une **nouvelle périodicité** va être fixée par le médecin du travail en fonction des particularités du poste et de la situation personnelle du salarié (modalités fixées par un décret à paraître) (*article L. 4624-1, alinéa 7*) ;
- les **travailleurs handicapés ou titulaires d'une pension d'invalidité** qui se déclarent lors de la visite d'information et de prévention sont orientés sans délai vers le médecin du travail (*article L. 4624-1, alinéa 5*) ;
- les salariés en **contrat à durée déterminée** et les **travailleurs temporaires** bénéficient d'un suivi adapté (modalités fixées par un décret à paraître) : la périodicité de leur suivi médical est équivalente à celle des salariés en contrat à durée indéterminée (*article L. 4625-1-1*).

- **Les salariés affectés à des postes à risque**

**La loi du 17 août 2015** relative au dialogue social avait prévu de substituer la surveillance médicale renforcée par une surveillance médicale spécifique en faveur des salariés affectés sur des postes à risque et des salariés dont la situation personnelle le justifie. Les modalités d'identification et de suivi de ces salariés devaient être définies par un décret qui n'est finalement jamais paru.

La présente loi abroge ces dispositions et revient à la notion de **suivi individuel renforcé** et redéfinit les catégories de personnes qui en bénéficient.

Ainsi, les salariés affectés à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou celle de ses collègues ou de tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail bénéficient d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé (*article L. 4624-2, I*).

Les modalités d'identification de ces salariés seront fixées par décret.

Ce suivi médical renforcé comprend un examen médical d'aptitude (qui se substitue à la visite d'information et de prévention), réalisé avant l'embauche et renouvelé périodiquement (modalités fixées par un décret à paraître).

### **III. Les mesures en faveur des travailleurs handicapés**

#### **1. L'obligation pour l'employeur de s'assurer de l'adaptation des logiciels**

L'article L. 5213-6 impose à l'employeur de s'assurer que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles.

Il doit en outre s'assurer que leur poste de travail est accessible en télétravail.

⇒ Ces dispositions entreront en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard 3 ans après la promulgation de la loi.

#### **2. La majoration du temps de trajet du fait d'un handicap**

L'employeur a la possibilité d'octroyer à un salarié une contrepartie sous forme de repos lorsque le temps de trajet entre son domicile et son lieu de travail est majoré du fait de son handicap (*article L. 3121-5*).

### **IV. Le renforcement de la lutte contre les discriminations, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social avait intégré à l'article L. 1142-2-1 une protection des salariés contre les agissements sexistes.

Ils sont définis comme ceux liés au sexe d'une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Le législateur vient désormais assortir ce principe général d'une **obligation de prévention** pesant sur l'employeur, avec l'aide éventuelle des représentants du personnel.

#### **1. La prévention des agissements sexistes dans la planification des risques professionnels**

L'employeur doit désormais intégrer dans la planification des risques professionnels la prévention des agissements sexistes au même titre que le harcèlement moral ou sexuel (*article L. 4121-2*).

## 2. La notion d'agissements sexistes dans le règlement intérieur

Le règlement intérieur devra rappeler non seulement les dispositions du Code du travail relatives aux harcèlements moral et sexuel mais également celles relatives aux agissements sexistes. Ainsi, l'article L. 1321-2 prévoit désormais que : « le règlement intérieur rappelle : [...] 2° Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel **et aux agissements sexistes** prévues par le présent code ».

Le législateur ne prévoit pas de délai spécifique afin de permettre aux employeurs de se mettre en conformité. Dès lors, dans la mesure où l'article L. 1321-2 est d'application immédiate, il est conseillé aux organismes de mettre à jour dans les meilleurs délais leur règlement intérieur.

En effet, l'article R. 1323-1 prévoit que « le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 1311-2 à L. 1322-4 et R. 1321-1 à R. 1321-5 relatives au règlement intérieur, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe ».

- **L'obligation de sécurité de résultat de l'employeur face aux agissements sexistes**

Il résulte désormais de l'article L. 4121-2 que « l'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : [...] 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, **ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1** ».

- **Le rôle du CHSCT en matière de prévention des agissements sexistes**

L'article L. 4612-3 prévoit désormais que « le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel **et des agissements sexistes** définis à l'article L. 1142-2-1 ».

## Sécurisation des parcours professionnels

### I. Le compte personnel d'activité

Le législateur créé le compte personnel d'activité qui regroupera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 :

- le compte personnel de formation (CPF) ;
- le compte d'engagement citoyen (CEC) ;
- le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P).

La création de ce compte était déjà prévue par la *loi du 17 août 2015* relative au dialogue social. Il a pour objectif de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité.

Il contribue au droit à la qualification professionnelle et permet la reconnaissance de l'engagement citoyen (*article L. 5151-1, alinéa 1*).

Il peut être ouvert, notamment, par **toute personne active âgée d'au moins 16 ans** occupant un emploi (*article L. 5151-2*).

Les droits inscrits sur le compte personnel d'activité demeurent acquis par leur titulaire jusqu'à leur utilisation ou jusqu'à la fermeture du compte.

Le titulaire du compte personnel d'activité pourra consulter et utiliser ses droits en accédant à un service en ligne gratuit (non encore connu) géré par la Caisse des dépôts et consignations, comme c'est le cas pour le compte personnel de formation.

La loi précise ainsi les modalités d'ouverture et de fermeture du compte personnel d'activité et apporte quelques modifications au compte personnel de formation. En outre, est créé le compte d'engagement citoyen.

#### 1. L'ouverture et la fermeture du compte personnel d'activité

##### • L'ouverture du compte personnel d'activité

Le compte personnel d'activité sera ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans qui (*article L. 5151-2*) :

- occupe un emploi ;
- recherche un emploi ou est accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ;
- est accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail ;
- a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite ;
- exerce des activités bénévoles ou volontaires propres à alimenter le futur compte d'engagement citoyen.

En outre, les personnes de moins de 16 ans en apprentissage bénéficient de l'ouverture d'un compte personnel d'activité.

- **L'incidence du départ à la retraite**

A compter de la date à laquelle son titulaire a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, le compte personnel de formation cesse d'être alimenté, sauf en application de *l'article L. 5151-9* qui prévoit l'alimentation au titre des activités bénévoles et du compte d'engagement citoyen.

Les heures ainsi inscrites ne seront mobilisables que pour financer des actions de formation visant à l'acquisition de compétences nécessaires à l'exercice de leur mission bénévole.

- **La fermeture du compte**

Le décès du titulaire entraîne la fermeture du compte.

## **2. Les différentes composantes du compte personnel d'activité**

### **a) Le compte personnel de formation**

La loi est venue procéder à quelques aménagements du compte personnel de formation.

- **L'alimentation du CPF par les salariés à temps partiel**

*L'article L. 6323-11* prévoit que les salariés voient leur CPF crédité :

- à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition de 120 heures ;
- puis 12 heures par an, dans la limite de 150 heures.

Lorsqu'un salarié **n'a pas effectué une durée du travail à temps complet sur l'ensemble de l'année**, son crédit d'heures annuel doit en principe être calculé **à due proportion de son temps de travail**.

Exemple : un salarié à temps partiel travaille 1200 heures durant l'année 2016. Il acquiert des heures selon la formule suivante :

$$24 \times 1100 / 1607 = 16,43 \text{ (arrondi à 17 heures)}$$

Néanmoins, un accord d'entreprise ou de branche, ou une décision unilatérale, peut désormais décider de lui octroyer des heures de formation supplémentaires, sous réserve de prévoir un financement spécifique, pouvant aller jusqu'à une alimentation équivalente à celle des salariés à temps plein (*article L. 6323-11*).

- **L'alimentation du CPF pour les salariés n'ayant pas atteint un certain niveau de formation**

Le nombre d'heures de formation des salariés qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V<sup>3</sup>, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche, est majoré.

---

<sup>3</sup> Correspond au niveau CAP / BEP

Ces salariés bénéficient de **48 heures par an dans la limite de 400 heures** (*article L. 6323-11-1*).

- **Un élargissement des formations éligibles au CPF**

Seules les actions de formations définies par la loi sont éligibles dans le cadre du CPF.

Au titre de *l'article L. 6323-6*, les formations pouvant être suivies dans le cadre du CPF sont celles permettant **l'acquisition du socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience**.

Les formations certifiantes figurant sur des listes établies par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont dépend l'entreprise et les comités paritaires interprofessionnels national ou régionaux pour l'emploi et la formation sont éligibles dans le cadre du CPF.

Cette liste est complétée par les formations suivantes :

- formations permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement à l'acquisition du socle de connaissance et de compétences ;
- formations permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ;
- formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (financées par les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen).

Les formations peuvent être suivies à l'étranger dès lors qu'elles figurent sur la liste des formations exigibles.

|                             | <b>Anciennes dispositions</b>  | <b>Nouvelles dispositions</b>   |
|-----------------------------|--|---|
| <b>Bénéficiaires du CPF</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Salarié</li> <li>- Demandeur d'emploi</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Salarié</li> <li>- Demandeur d'emploi</li> <li>- <b>Personne en recherche d'emploi dans un Etat membre de l'Union Européenne</b></li> <li>- <b>Salarié de droit privé employé par une personne publique</b></li> </ul>   |
| <b>Alimentation du CPF</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Salariés à temps plein : 24 heures par an jusqu'à 120 heures puis 12 heures par an jusqu'à 150 heures</li> <li>- Salariés à temps partiel : durée proratisée</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Salariés à temps plein : 24 heures par an jusqu'à 120 heures puis 12 heures par an jusqu'à 150 heures</li> <li>- Salariés à temps partiel : durée proratisée <b>mais possibilité de porter par accord collectif ou décision unilatérale le crédit d'heures au même niveau que celui des temps plein</b></li> </ul> |

|                             |  |   |
|-----------------------------|--|---|
|                             |  | - <b>Salariés n'ayant pas atteint le niveau V (CAP/BEP) : 48 heures par an jusqu'à 400 heures</b>   |
| <b>Formations éligibles</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences</li> <li>- Accompagnement à la validation des acquis de l'expérience</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences</li> <li>- Accompagnement à la validation des acquis de l'expérience</li> <li>- <b>Formations permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement à l'acquisition du socle de connaissances et de compétences</b></li> <li>- <b>Formations permettant de réaliser un bilan de compétences</b></li> <li>- <b>Formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises</b></li> <li>- <b>Formations dispensées aux bénévoles et aux volontaires en service civique</b></li> </ul> |

### b) Le compte d'engagement citoyen

Le compte d'engagement citoyen permet à son titulaire de **recenser ses activités bénévoles ou de volontariat** pour acquérir des heures inscrites sur son compte personnel de formation ou de bénéficier de jours de congé pour exercer de telles activités (*article L. 5151-7*).

⇒ Ces dispositions doivent entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017 (sous réserve de la parution du décret d'application).

Les activités de volontariat permettant d'acquérir des heures sur le CPF sont les suivantes (*article L. 5151-9*) :

- le service civique ;
- les réserves militaire, sanitaire ou communale de sécurité civile ;
- l'activité de maître d'apprentissage ;
- le volontariat dans les armées.

Par ailleurs, le bénévolat associatif permet également dans certaines conditions (*article L. 5151-9, 6°*) d'acquérir des heures de formation.

Le titulaire du compte recense ses activités sur son CPF. Un décret à paraître doit permettre de déterminer la durée d'exercice nécessaire à l'acquisition de 20 heures sur le CPF, dans la limite totale de **60 heures** à ce titre (*article L. 5151-10, alinéa 2*).

Le financement des heures ainsi alimentées dans le CPF est assuré par l'Etat.

Enfin, l'employeur peut accorder des jours de congés pour exercer des activités bénévoles ou de volontariat (*article L. 5151-12*). Il semblerait qu'aucune obligation légale ne pèse sur l'employeur qui sera libre d'accepter ou non les demandes de congés à ce titre.

## **II. Un élargissement des actions de formation ouvertes dans le cadre du plan de formation et des périodes de professionnalisation**

Jusqu'à présent, les actions de formation permettant l'acquisition de blocs de compétences composant un diplôme ou un titre professionnel et les actions d'évaluation préalables à l'acquisition du socle de connaissances et de compétences pouvaient être suivies uniquement en mobilisant son compte personnel de formation.

Dorénavant, ces actions peuvent être suivies dans le cadre du plan de formation ou d'une période de professionnalisation (*articles L. 6321-1 et L. 6324-1*).

⇒ Ces dispositions entrent en vigueur le lendemain de la publication de la loi au journal officiel soit le 10 août 2016.

## **III. La validation des acquis de l'expérience**

⇒ Ces dispositions sont applicables à compter du lendemain de la publication de la loi au journal officiel soit le 10 août 2016.

### **1. L'expérience requise pour bénéficier d'une VAE**

La durée minimale d'activité requise pour faire valider son expérience passe **de 3 ans à 1 an**.

En outre, les périodes de formation initiale ou continue effectuées en milieu professionnel peuvent être prises en compte au titre de cette durée d'activité minimale pour toutes les personnes, quel que soit le niveau de qualification atteint (nouveau *articles L. 335-5 et L. 613-3 du Code de l'éducation*).

### **2. La certification partielle**

Dans un objectif de favoriser le recours à la validation des acquis de l'expérience, *l'article L. 335-5 du Code de l'éducation* permet désormais une acquisition définitive d'une certification partielle (auparavant, la certification totale devait intervenir obligatoirement dans un délai de 5 ans).

### **3. La suppression de la condition d'ancienneté pour bénéficier du congé spécifique**

Tous les salariés, titulaires d'un CDI ou d'un CDD peuvent désormais solliciter un congé spécifique en vue de faire valider leurs activités professionnelles dans le cadre de la VAE.



**La condition d'ancienneté de 24 mois fixée jusqu'à présent pour les salariés en CDD disparaît (article L. 6422-2).**

#### **4. La promotion de la VAE lors de l'entretien professionnel**

Les informations relatives à la VAE devront être abordées lors de l'entretien professionnel dont bénéficie tout salarié tous les deux ans afin de favoriser l'appropriation du dispositif par les salariés (article L. 6315-1).

|   | <b>Anciennes dispositions</b>  | <b>Nouvelles dispositions</b>   |
|---|--|---|
| <b>Expérience requise</b>                 | 3 ans<br><br>Les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel ne sont prises en compte que pour les personnes n'ayant pas atteint le niveau V (niveau CAP/BEP) | <b>1 an</b><br><br>Les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel sont <b> systématiquement </b> prises en compte |
| <b>Certification partielle</b>            | Certification partielle acquise uniquement pour une période de 5 ans au cours de laquelle le salarié doit valider la certification totale  | Certification partielle <b>définitivement acquise</b>   |
| <b>Condition d'ouverture pour les CDD</b> | 24 mois (consécutifs ou non) d'activité salariée ou d'apprentissage au cours des 5 dernières années  | <b>Condition d'ancienneté supprimée</b>   |

## Négociation collective

### I. La généralisation progressive de l'accord majoritaire

La loi prévoit de généraliser d'ici au 1<sup>er</sup> septembre 2019 le principe de l'accord majoritaire au niveau de l'entreprise et de l'établissement.

*L'article L. 2232-12 prévoyait jusqu'à présent que « la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli **au moins 30 % des suffrages exprimés** au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à **l'absence d'opposition** d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants ».*

Dorénavant, la validité de l'accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli **au moins 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives**.

La loi modifie donc à la fois le seuil (en passant de 30 à 50%) et la base sur laquelle est prise en compte la représentativité des organisations syndicales.

Pour rappel, les organisations syndicales représentatives sont celles qui ont obtenu au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au Comité d'entreprise.

⇒ Ces nouvelles règles de validation s'appliqueront :

- dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour les accords portant sur la **durée du travail, les repos et les congés** (sous réserve de la publication du décret devant définir les modalités de la consultation des salariés) ;
- au 1<sup>er</sup> septembre 2019 pour tous les autres ;
- dès publication de la loi pour les accords sur la préservation ou le développement de l'emploi (tels que visés par l'article L. 2254-2).

A noter que ces nouvelles dispositions sont applicables aux ARS conformément à l'article L. 1432-1 du Code de la Santé publique.

#### 1. Le calcul de l'audience de l'organisation syndicale

Le poids des organisations syndicales est actuellement calculé sur la base de leur **audience réelle issue de l'élection professionnelle**. Désormais, on prend en compte le poids relatif de chacune des organisations représentatives.

Ainsi, on ne considère plus sa part de voix sur l'ensemble des suffrages exprimés mais uniquement parmi les votes en faveur d'organisations représentatives.

## **2. La suppression du droit d'opposition et l'introduction d'une consultation du personnel**

Le principe de l'accord majoritaire supprime le droit d'opposition.

Néanmoins, s'agissant d'un accord n'ayant pas atteint le seuil des 50%, les organisations syndicales signataires représentant plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives **disposent d'un délai d'un mois** à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une **consultation des salariés** visant à valider l'accord.

Cette demande de consultation des salariés ouvre un nouveau délai de 8 jours au cours duquel les organisations syndicales n'ayant pas signé l'accord peuvent décider de le faire. Si à l'issue du délai de huit jours, le taux de 50% n'est pas atteint, cette consultation doit être organisée dans un **délai de deux mois** (*article L. 2232-12*).

L'accord sera valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. A défaut, il est réputé non écrit.

Un décret doit préciser les **conditions de cette consultation** qui s'effectue dans le respect des principes généraux du droit électoral. Un protocole doit être conclu entre l'employeur et les organisations syndicales signataires pour définir les modalités de la consultation référendaire.

Ce protocole devra préciser, notamment, les dates et lieux du scrutin et ses modalités de consultation, notamment le recours, ou non, au vote électronique.

A noter qu'il n'est pas possible de conclure un protocole général sur l'organisation de référendum, valable pour tous les accords minoritaires à venir. Il convient de conclure un protocole spécifique à chaque fois qu'un accord minoritaire le nécessite.

Exemple :

Résultats du premier tour des élections des membres du Comité d'entreprise (sur une base 100) :

Syndicat A = 48 voix soit 48 %

Syndicat B = 27 voix soit 27%

Syndicat C = 8 voix soit 8%

Syndicat D = 5 voix soit 5%

Syndicat E = 12 voix soit 12%

Les syndicats A, B et E sont représentatifs avec respectivement 48%, 27% et 12% des suffrages exprimés.

S'agissant du poids de chacun des syndicats lors de la négociation, il convient d'opérer le calcul suivant :

Nombre de voix obtenues par le syndicat X 100

Nombre total de voix exprimées en faveur des organisations syndicales représentatives

Soit :

A + B + E ont obtenu 87 voix.

C + D ont obtenu 13 voix.

Il convient de « neutraliser » ces 13 voix qui n'ont pas été exprimées en faveur d'organisations syndicales représentatives.

Soit :

Syndicat A = 55,2% (48 X 100 / 87)

Syndicat B = 31% (27 X 100 / 87)

Syndicat E = 13,8% (12 X 100 / 87)

**Hypothèse 1** : seul le syndicat A (55,2%) signe l'accord :

L'accord est valable car le syndicat A représente plus de 50% des voix exprimées en faveur des syndicats représentatifs.

**Hypothèse 2** : seul le syndicat B (31%) signe l'accord :

L'accord n'est pas valable en l'état puisque le syndicat B n'a pas obtenu plus de 50% des voix exprimées en faveur des syndicats représentatifs.

Le syndicat B peut demander dans un délai d'un mois à compter de la signature, la consultation des salariés.

A compter de la demande, un nouveau délai 8 jours commence à courir à compter duquel les autres organisations syndicales représentatives peuvent décider de signer l'accord.

Si à l'expiration d'un délai de 8 jours le seuil de 50% n'a pas été atteint, l'employeur dispose d'un délai de 2 mois pour organiser le référendum.

Si l'accord est approuvé par au moins 50% des salariés, l'accord est valable. A défaut, il est réputé non écrit.

**Hypothèse 3** : seul le syndicat E (13,8 %) signe l'accord :

L'accord n'a pas obtenu 50% des voix exprimées en faveur des syndicats représentatifs et n'a pas atteint le seuil des 30%. Il est réputé non valable.

## II. L'incitation à conclure des accords de méthode

Un 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.

Cet accord est **facultatif** (*article L. 2222-3*).

Cet accord :

- précise la nature des informations partagées entre les négociateurs en s'appuyant sur la base de données économiques et sociales ;
- définit les principales étapes du déroulement des négociations ;
- peut prévoir des moyens supplémentaires ou spécifiques, notamment s'agissant du volume de crédits d'heures des représentants syndicaux ou des modalités de recours à l'expertise, afin de s'assurer du bon déroulement des négociations prévues (*article L. 2222-3-1*).

Sauf si la convention ou l'accord en stipule autrement, la méconnaissance de ces stipulations n'est pas de nature à entraîner la nullité des accords conclus dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties.

## III. La modification de la périodicité des négociations

L'*article L. 2222-3* prévoit dorénavant la conclusion d'un accord collectif définissant un **calendrier des négociations**.

Cette disposition s'impose à tous les niveaux de négociation, en particulier les branches et les entreprises.

Ce calendrier peut adapter les périodicités des **négociations obligatoires** pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de :

- 3 ans pour les négociations annuelles ;
- 5 ans pour les négociations triennales ;
- 7 ans pour les négociations quinquennales.

Néanmoins, s'agissant de la négociation sur les salaires, une organisation signataire peut à tout moment pendant la durée de l'accord, demander que la négociation soit engagée. Le thème est alors mis sans délai au programme des négociations.

La modification de la périodicité de l'ensemble des thèmes n'est plus conditionnée à la couverture de l'entreprise par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes comme c'était le cas jusqu'à présent. Désormais, seule la modification de la périodicité sur l'égalité professionnelle impose d'être couvert par un tel accord (*articles L. 2222-3 et L. 2242-20*).

En revanche, il est possible d'adapter la périodicité des autres négociations, sans considération de la couverture de l'entreprise par un accord sur le thème concerné.

A noter que la possibilité de modifier la périodicité des négociations périodiques était déjà prévue par le législateur depuis la loi du 17 août 2015. En effet, *l'article L. 2242-20* prévoit

que dans les entreprises satisfaisant à l'obligation d'accord ou de plan d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un accord d'entreprise conclu par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives au premier tour des élections de titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel pouvait modifier la périodicité de chacune des négociations prévues à l'article L. 2242-1 pour tout ou partie des thèmes dans la limite de trois ans pour les négociations annuelles et cinq ans pour les négociations triennales.

Les dispositions de la présente loi étant applicable progressivement, les accords modifiant la périodicité seront conclus jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2019 selon les dispositions de la loi relative au dialogue social du 17 août 2015.

| <b>Modalités de modification de la périodicité des négociations (au niveau de l'entreprise)</b> |   |  |   |
|---|---|--|---|
|   | Loi du 4 août 2014  | Loi du 17 août 2015  | Loi du 8 août 2016<br>(entrée en vigueur progressive selon les thèmes de négociation)   |
| <b>Condition préalable</b>  | <p><u>S'agissant de l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle</u> :</p> <p>L'obligation devient triennale dès lors qu'un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle a été conclu au sein de l'entreprise</p> | <p>Quel que soit le thème de négociation :</p> <p>Condition préalable d'être couvert par un accord collectif ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle afin de modifier la périodicité de l'ensemble des thèmes de négociation</p> | <p><u>S'agissant de l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle</u> :</p> <p>Condition préalable d'être couvert par un accord collectif ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle afin de modifier la périodicité des négociations sur l'égalité professionnelle.</p> <p><u>S'agissant des autres thèmes de négociations obligatoires</u> :</p> <p>Pas de condition préalable.</p> |
| <b>Modalités</b>  |   | <p>Signature d'un accord majoritaire modifiant la périodicité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dans la limite de trois ans pour les négociations annuelles ;</li> <li>- de cinq ans pour les négociations triennales</li> </ul>    | <p>Signature d'un accord collectif (majoritaire) définissant un calendrier des négociations, dans la limite de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- trois ans pour les négociations annuelles ;</li> <li>- cinq ans pour les négociations triennales ;</li> <li>- sept ans pour les négociations quinquennales.</li> </ul>  |

#### IV. Contenu et publicité des accords

⇒ Ces dispositions sont applicables aux accords conclus après la publication de la loi.

- **La rédaction d'un préambule**

L'article L. 2222-3-3 prévoit désormais que les accords doivent obligatoirement contenir un préambule présentant de manière succincte leurs **objectifs** et leur **contenu**, quel que soit le niveau de négociation (entreprise ou branche).

Il ressort des travaux préparatoires de la loi que le préambule **ne doit pas créer de nouvelles obligations pour l'employeur ou les salariés.**

Un tel préambule doit permettre d'améliorer la clarté et l'intelligibilité de l'accord ainsi négocié.

Néanmoins, l'absence de préambule n'est pas de nature à entraîner la nullité de l'accord.

- **La durée des accords signés**

Jusqu'à présent, à défaut de stipulation sur sa durée, un accord collectif était signé pour une **durée indéterminée**. Lorsque l'accord a été signé pour une durée déterminée, celle-ci est **limitée à 5 ans**.

L'article L. 2222-4 prévoit désormais qu'un accord qui ne contient **aucune stipulation** sur sa durée est signé pour **une durée de 5 ans**.

A l'expiration de l'accord, **ce dernier cesse de produire ses effets**. Jusqu'à présent, le principe était le contraire puisque l'article L. 2222-4 dans son ancienne version prévoyait qu'« à défaut de stipulations contraires, la convention ou l'accord à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme une convention ou un accord à durée indéterminée ».

Ainsi, il en résulte qu'un accord collectif peut :

- soit ne comporter **aucune clause relative à sa durée** : il est considéré comme conclu pour une durée de 5 ans, à l'issue de laquelle il cesse de produire effet ;
- soit prévoir qu'il est **conclu pour une durée indéterminée** : les partenaires sociaux sont alors invités à négocier régulièrement par le biais de clauses de rendez-vous ;
- soit prévoir qu'ils sont conclus pour une **durée déterminée** qui peut être inférieure ou supérieure à 5 ans, à l'issue de laquelle il cesse de produire effet.

A noter que les accords conclus jusqu'à la publication de la loi demeurent soumis aux anciennes dispositions.

- **L'introduction des conditions de suivi**

L'article L. 2222-5-1 prévoit que les accords collectifs doivent définir leurs conditions de suivi et comporter des **clauses de rendez-vous**.

L'absence de ces dispositions n'entraîne pas la nullité de l'accord négocié.

- **Publicité des accords**

Les accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise ou d'établissement ont désormais tous vocation à devenir **publics** dans une future **base de données nationale** (article L. 2231-5-1).

Ainsi, parallèlement au dépôt à l'administration, les accords seront enregistrés sur cette base de données.

Les parties pourront acter qu'une partie de l'accord ne devra pas faire l'objet d'une publication. Il sera également possible de le publier dans une version rendue anonyme.

Cet acte, ainsi que la version intégrale de l'accord et la version destinée à la publication, sont joints au dépôt.

A défaut, une des organisations signataires peut également décider que l'accord sera publié dans une version rendue anonyme dans les conditions fixées par un décret en Conseil d'état.

Ces dispositions doivent entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2017, sous réserve de la parution des décrets nécessaires.

## **V. La négociation en l'absence de délégation syndicale**

⇒ Ces dispositions entrent en vigueur le lendemain de la publication de la loi au journal officiel soit le 10 août 2016.

L'article L. 2232-24 prévoit actuellement que dans les entreprises dépourvues de délégué syndical lorsqu'aucun élu n'a manifesté son souhait de négocier, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés et conclus par **un ou plusieurs salariés expressément mandatés** par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Ces accords collectifs **portent actuellement uniquement sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif**, à l'exception des accords collectifs visés à l'article L. 1233-21<sup>4</sup>.

Dorénavant, le mandatement permettra de négocier **sur l'ensemble des thèmes de négociation** (article L. 2232-24-1).

---

<sup>4</sup> C'est-à-dire les accords collectifs ayant pour objet les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique d'au moins 10 salariés



En outre, en l'absence de délégué syndical et de salarié mandaté, les élus du personnel peuvent directement négocier des accords. L'approbation par la commission paritaire de branche disparaît. Ces accords devront être uniquement transmis pour information à cette commission (*article L. 2232-22*).

## **VI. La révision des accords**

Jusqu'à présent, seules les organisations syndicales **signataires d'un accord ou y ayant adhéré** ultérieurement étaient habilitées à signer un avenant de révision.

Cette disposition était à l'origine de situations de blocage depuis les lois du 20 août 2008 (n°2008-789) et du 5 mars 2014 (n°2014-288), notamment dans des hypothèses où les signataires de l'accord initial ne franchissent plus le seuil de 30%.

### **• Une révision facilitée des accords**

Désormais, *l'article L. 2261-7-1* distingue selon que l'on se situe **au cours ou à l'issue du cycle électoral** au cours duquel l'accord a été conclu :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives et **signataires ou adhérentes** de cette convention ou de cet accord peuvent engager une procédure de révision. Le principe est donc identique aux règles actuellement applicables ;
- à l'issue de cette période, c'est-à-dire dès lors que des élections professionnelles auront été organisées, **toute organisation syndicale représentative entrant dans le champ d'application de l'accord** pourra engager la procédure de révision.

Autrement dit, après chaque nouvelle élection professionnelle, la procédure de révision est ouverte à tous les syndicats représentatifs, y compris ceux qui n'ont pas signé le texte conventionnel ou adhéré à celui-ci.

### **• La révision des accords dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux**

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, pourront réviser les conventions ou accords collectifs d'entreprise :

- les **représentants élus du personnel** au Comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou à l'instance regroupée ou, à défaut, les délégués du personnel, **mandatés** par un ou plusieurs syndicats représentatifs (*article L. 2232-21*) ;
- en l'absence de salarié mandaté, les **mêmes élus, mais non mandatés** (*article L. 2232-22*) ;
- 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 (*article L. 2232-24*).

Ainsi, dorénavant, les élus, mandatés ou non, peuvent non seulement signer un accord mais également le réviser.

- ⇒ L'entrée en vigueur de ces dispositions est subordonnée à l'entrée en vigueur des dispositions de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social relatives à la négociation dans les entreprises sans délégué syndical pour lesquelles le décret d'application n'a pas été pris (décret devant préciser les modalités de consultation des salariés sur les accords conclus avec des salariés mandatés).

## VII. La dénonciation et la mise en cause des accords : la fin des avantages individuels acquis

### • La négociation d'un accord de substitution

L'article L. 2261-10 prévoit d'ores et déjà que lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Les modifications apportées par la loi porte sur la négociation et la conclusion de l'accord de substitution. Désormais, une nouvelle négociation s'engage dans les trois mois qui suivent **la date de la dénonciation** et non plus dans les trois mois qui suivent le début du préavis. En outre, un nouvel accord peut être conclu avant l'expiration du préavis.

- ⇒ Ces dispositions entrent en vigueur le lendemain de la publication de la loi au journal officiel soit le 10 août 2016.

### • La disparition de la notion d'avantages individuels acquis

Jusqu'à présent, en l'absence de conclusion d'un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis de dénonciation, les salariés concernés conservaient les avantages individuels acquis.

Désormais, les salariés conservent uniquement leur **rémunération antérieure** (article L. 2261-13).

Ainsi, les salariés conservent une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut pas être inférieure à la rémunération versée lors des 12 derniers mois (*articles L. 2261-13 et L. 2261-14*).

La rémunération s'entend de celle visée à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale. Sont donc visés les éléments de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, à l'exclusion de ceux qui en sont affranchis (par exemple, remboursements de frais professionnels, participation ou intéressement).

Ainsi, tous les avantages qui ne relèvent pas de la rémunération (jours de congés supplémentaires par exemple...) ne sont pas maintenus.

⇒ Ces dispositions s'appliquent 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.

## VIII. La négociation sur la qualité de vie au travail

### • L'obligation de négocier sur le droit à la déconnexion

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, l'un des trois blocs obligatoires de négociation est consacré à la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (voir Guide du négociateur – fiche n°2 : que négocier).

Le droit à la déconnexion devra être abordé lors de cette négociation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

La négociation doit notamment 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, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

L'objectif est de garantir l'effectivité du droit au repos des salariés.

A défaut d'accord, l'employeur doit élaborer une **charte**, après avis du CE ou, à défaut des délégués du personnel. Elle définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit sa mise en œuvre à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'action de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

*A noter que l'accord de branche relatif à promotion de la diversité et de l'égalité des chances du 28 juin 2016 introduit ce droit à la déconnexion en son article 12.2 :*

*« Les outils numériques, s'ils constituent une opportunité notamment en matière de développement de nouvelles organisations du travail comme le travail à distance, ne doivent cependant pas conduire à confondre le temps de travail et le temps de repos.*

*En conséquence, l'employeur met en œuvre un droit à la déconnexion du salarié en dehors des horaires habituels de travail.*

*L'usage de la messagerie exceptionnelle ou du téléphone en dehors des horaires de travail doit conserver un caractère exceptionnel et être justifié par l'importance et l'urgence du sujet traité.*

*En tout état de cause, le salarié n'est pas tenu de répondre à ces sollicitations en dehors de ses jours et horaires habituels de travail.*

***Dans le respect de ces principes, l'organisme définit, à son niveau, les règles de bonne pratique qui doivent être mises en œuvre, par exemple en élaborant une charte de bon usage des outils de communication, et en assure la publicité nécessaire.***

*Par ailleurs, s'agissant de situations de télétravail, les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut contacter le salarié sont précisées dans l'avenant au contrat de travail. Elles sont portées à la connaissance du manager du télétravailleur et de ses collègues de travail ».*

- **Les modalités d'exercice du droit d'expression**

S'agissant des accords relatifs au droit d'expression des salariés, le législateur apporte une précision en considérant qu'il convient de s'intéresser aux modalités d'exercice de ce droit d'expression **au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise, de type site intranet.**

## Le droit syndical


### I. La majoration des crédits d'heures des représentants syndicaux

#### • La majoration du crédit d'heures mensuel des délégués syndicaux

Le crédit d'heures mensuel des délégués syndicaux est porté à (article L. 2143-13) :

- 12 heures (au lieu de 10) dans les entreprises de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures (au lieu de 15) dans les entreprises de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures (au lieu de 20) dans les entreprises d'au moins 500 salariés.

Le crédit d'heures alloué au délégué syndical central est porté à 24 heures (au lieu de 20) (article L. 2143-15).

 Pour rappel : l'article 8.32 du protocole d'accord du 1<sup>er</sup> février 2008 relatif à l'exercice du droit syndical prévoit que le crédit d'heures légal des délégués syndicaux est majoré de :

- 30 heures par an dans les organismes employant de 1 à 500 salariés ;
- 50 heures par an dans les organismes employant de 501 à 1000 salariés ;
- 80 heures par an dans les organismes employant plus de 1000 salariés.

#### • La majoration du crédit d'heures alloué aux sections syndicales

Le crédit d'heures annuel dont dispose chaque section syndicale en vue de la préparation de la négociation d'un accord au profit de son ou de ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier est porté à (article L. 2143-16) :

- 12 heures (au lieu de 10) dans les entreprises d'au moins 500 salariés ;
- 18 heures (au lieu de 15) dans les entreprises d'au moins 1000 salariés.

⇒ Ces dispositions entrent en vigueur dès le lendemain de la publication de la loi au journal officiel soit le 10 août 2016.

|                                    | 50 à 150 |           | 151 à 499 |           | 500 à 999 |           | 1000 et + |           | 2000 et + |           |
|------------------------------------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                                    | Avant    | Après     | Avant     | Après     | Avant     | Après     | Avant     | Après     | Avant     | Après     |
| <b>Délégués syndicaux</b>          | 10       | <b>12</b> | 15        | <b>18</b> | 20        | <b>24</b> | 20        | <b>24</b> |           |           |
| <b>Section syndicale</b>           |          |           |           |           | 10        | <b>12</b> | 15        | <b>18</b> |           |           |
| <b>Délégués syndicaux centraux</b> |          |           |           |           |           |           |           |           | 20        | <b>24</b> |

### II. L'utilisation des outils numériques par les syndicats facilitée

Jusqu'à présent, la communication de tracts et publications de nature syndicale était prévue par un **accord d'entreprise** qui pouvait autoriser la mise à disposition de ces publications

sur un site syndical sur l'intranet de l'entreprise ou par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise.

La Cour de cassation avait considéré que la diffusion de publications et de tracts syndicaux sur la messagerie électronique de l'entreprise **n'est possible qu'à la condition soit d'être autorisée par l'employeur, soit d'être organisée par voie d'accord d'entreprise** (Cass. Soc., 25 janvier 2005, n°02-30946).

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 (*article L. 2142-6*).

**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 2 ans, peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'accès des organisations syndicales à l'intranet de l'entreprise n'est donc plus subordonné à l'existence d'un accord l'autorisant.

Pour autant, l'utilisation des outils numériques mis à disposition doit comme aujourd'hui :

- être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- ne pas avoir de conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message (*article L. 2142-6*).

⇒ Ces dispositions entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### **III. La couverture sociale des représentants syndicaux est améliorée**

Chaque délégué syndical peut utiliser ses heures de délégation pour participer à des négociations ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche (*article L. 2143-16-1*).

La loi étend la couverture accidents du travail et maladies professionnelles du délégué syndical à l'exercice de ces différentes activités (*article L. 412-8 du Code de la Sécurité sociale*).

⇒ Cette disposition entre en vigueur dès le lendemain de la publication de la loi au journal officiel soit le 10 août 2016.

## **Les représentants du personnel**

### **I. Le calcul du seuil de 300 salariés s'agissant des attributions et règles de fonctionnement du Comité d'entreprise**

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, les comités d'entreprises ont des attributions et des règles de fonctionnement spécifiques.

Désormais, ce seuil est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse les 300 salariés pendant 12 mois (dans des conditions déterminées par décret à paraître). Mais l'employeur dispose d'un **délai d'un an à compter du franchissement de seuil** pour se conformer complètement aux obligations d'information et de consultation qui en découlent (*article L. 2325-14-1 et L. 2323-6-1*).

En pratique, l'employeur dispose donc d'un délai d'au moins 2 ans pour s'adapter :

- au bout de 12 mois, le comité devra être réuni mensuellement et mettre en place les commissions mentionnées ci-dessus ;
- mais ce n'est qu'un an après l'entrée en vigueur de ces obligations que l'employeur devra respecter les obligations d'information et de consultation des entreprises d'au moins 300 salariés.

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social avait institué un dispositif similaire qui n'est jamais entré en vigueur faute de parution du décret devant en fixer les modalités.

### **II. Ajustements de la base de données économiques et sociales**

La loi procède à quelques ajustements du régime de la base de données tel que déterminé par la loi du 17 août 2015 :

- la mise à disposition d'informations dans la base vaut communication au CHSCT (voir ci-dessous) ;
- la rubrique égalité professionnelle doit mentionner la part des hommes et des femmes dans les conseils d'administration (*article L. 2323-8, 1 bis*) ;
- dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'information trimestrielle est mise à disposition du comité d'entreprise dans la base (*article L. 2323-60*).

### **III. Le financement par le CE de la formation des DP et des DS**

*L'article L. 2325-43* autorise désormais 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**.

Jusqu'à présent, la Cour de cassation interdisait un tel financement (Cass. Soc., 27 mars 2012, n°11-140825).

La décision de financer la formation doit résulter d'une **délibération** du Comité d'entreprise (*article L. 2325-43*).

En outre, les sommes ainsi utilisées doivent être inscrites, d'une part dans les comptes annuels ou dans les documents comptables du Comité d'entreprise et, d'autre part, dans son rapport annuel d'activité et de gestion.

#### **IV. Le fonctionnement du CHSCT**

##### **• CHSCT et travailleurs handicapés**

*L'article L. 4612-1* prévoyait que « *le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission :*

*1° De contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;*

*2° De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;*

*3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières ».*

Il est modifié afin de prévoir qu'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.

##### **• CHSCT et prévention des agissements sexistes**

*L'article L. 4612-3* prévoit désormais que « *le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des **agissements sexistes** définis à l'article L. 1142-2-1 ».*

##### **• La mise à disposition des documents dans la BDES vaut communication des informations au CHSCT**

La *loi du 17 août 2015* relative au dialogue social a prévu que l'information récurrente du CHSCT se fait par le biais de la BDES depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

En outre, *l'article L. 2323-9* du Code du travail prévoyait que la mise à disposition actualisée des documents dans la BDES valait communication des rapports et informations au CE, sans faire référence au CHSCT.

Dorénavant, c'est également le cas pour le CHSCT, la mise à disposition des documents dans la BDES vaut communication au CHSCT.



- **L'expertise du CHSCT est mise en conformité avec la Constitution**

Le CHSCT a la possibilité de recourir à un expert dans certaines situations (risque grave, projet important modifiant les conditions de travail, projet de restructuration et de compression des effectifs...).

**Le coût de l'expertise est actuellement à la charge de l'employeur** et elle s'impose à lui, y compris lorsque le recours à l'expertise a été postérieurement annulée par le juge.

Ce principe a été **censuré par le Conseil constitutionnel** tout en laissant un délai (jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2017) au législateur pour abroger effectivement le texte.

Ainsi, désormais, l'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel, l'étendue ou encore le délai de celle-ci, **doit saisir le juge judiciaire dans un délai de 15 jours à compter de la délibération du CHSCT.**

Ce juge doit statuer en la forme des référés, en premier et dernier ressort, dans un délai de 10 jours suivant la saisine.

Cette saisine **suspend l'exécution de la délibération du CHSCT** et les délais de consultation sur le projet concerné, ainsi que ceux du CE s'il est impliqué, jusqu'à la notification du jugement (*article L. 4614-13*).

Dès lors que l'employeur a obtenu l'annulation définitive par le juge de la décision du CHSCT, il n'est plus soumis à l'obligation de prendre en charge les frais d'expertise. Les sommes éventuellement perçues par l'expert doivent être remboursées par ce dernier à l'employeur (*article L. 4614-13*).

En outre, l'employeur pourra contester le **coût final de l'expertise** dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé de ce coût, notamment par la remise de la facture. Dans cette hypothèse, aucun délai n'est imposé au juge judiciaire pour prendre sa décision (*article L. 4614-13-1*).

Le comité d'entreprise peut à tout moment décider de prendre en charge les coûts engendrés par l'expertise, dans le cadre de son budget de fonctionnement (*articles L. 4614-13 et L. 2325-41-1*).

#### **V. La détermination des établissements distincts dans le cadre de l'instance regroupée**

Depuis le 25 mars 2016, les entreprises de plus de 300 salariés peuvent décider par accord collectif majoritaire de regrouper les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT ou deux de ces institutions au sein d'une **instance commune** (*articles L. 2391-1 et R. 2391-1*).

En principe, la détermination des établissements distincts doit intervenir par le biais d'un protocole d'accord préélectoral. A défaut, l'établissement distinct est reconnu par l'autorité administrative.

Par dérogation, l'article L. 2392-4 prévoit désormais que l'accord majoritaire mettant en place l'instance regroupée peut déterminer le nombre et le périmètre du ou des établissements distincts.

#### **VI. Le recours à la visioconférence par la DUP**

Les réunions de la DUP peuvent désormais se dérouler en visioconférence, y compris lorsque l'ordre du jour comporte des points relevant uniquement des attributions des délégués du personnel (*article L. 2326-5*).

⇒ Ces dispositions sont applicables le lendemain de la publication de la loi au journal officiel soit le 10 août 2016. Elles sont applicables aux DUP nouvelle version mais également à la DUP maintenue sous sa forme antérieure.

Il convient de noter que les délégués du personnel sont toujours exclus de l'usage de la visioconférence.

#### **VII. Le recours au vote électronique facilité**

Jusqu'à présent, le recours au vote électronique pour les élections professionnelles n'était possible que si un accord d'entreprise était signé (*articles L. 2314-21 et L. 2324-19*).

Désormais, l'employeur peut, en l'absence d'accord, fixer lui-même les modalités du vote électronique dans le respect des conditions fixées par décret en conseil d'état (à paraître).

#### **VIII. Le décompte des heures de délégation pour les salariés en forfait jours**

Le législateur vient combler un vide juridique en réglant la question du décompte des heures de délégation pour un salarié en forfait jours.

Désormais, les heures de délégation seront regroupées en demi-journées de travail qui viendront en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à 4 heures de travail.

Les modalités d'utilisation du reliquat seront fixées par décret.

Ces dispositions sont supplétives et s'appliquent à défaut de dispositions spécifiques prévues dans un accord collectif (*articles L. 2142-1-3, L. 2143-13, L. 2143-15, L. 2315-1, L. 2325-6, L. 2326-6, L. 2393-3 et L. 4614-3*).

⇒ Ces dispositions sont applicables le lendemain de la publication de la loi au journal officiel soit le 10 août 2016. Néanmoins, leur application effective est subordonnée à la publication d'un décret.

## Mesures diverses

### I. Le bulletin de paie électronique

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, le Code du travail autorise l'employeur à procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique, sauf opposition du salarié.

Jusqu'à présent, la suppression du bulletin « papier » devait recueillir l'accord de chaque salarié.

La remise électronique devra permettre de garantir l'intégrité des données mais aussi leur disponibilité pendant une durée fixée par décret et leur confidentialité. En outre, les données seront accessibles dans le cadre du service en ligne associé au compte personnel d'activité.

⇒ Ces dispositions entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017, sous réserve de la parution des décrets.

### II. Inscription du principe de neutralité dans le règlement intérieur

Un article est intégré dans le Code du travail (*article L. 1321-2-1*). Il prévoit désormais que « *le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés **si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché*** ».


Cette introduction dans le Code du travail permet aux entreprises d'intégrer des restrictions à l'expression des convictions religieuses dans le règlement intérieur dès lors que de telles restrictions sont proportionnées et visent à assurer le bon fonctionnement de l'entreprise.

Cette disposition donne une base légale aux principes dégagés par la Cour de cassation dans l'affaire « Baby-loup » (Cass. Soc., 25 juin 2014, n°13-28369). Les juges avaient validé le licenciement d'une salariée d'une crèche privée qui avait refusé d'ôter son voile islamique malgré l'obligation de neutralité prévue par le règlement intérieur. En l'espèce, la restriction prévue avait été considérée comme légitime car suffisamment précise et justifiée par le contact de la salariée avec de jeunes enfants au sein d'une structure de petite taille.

Dans l'Institution, cet article vient conforter la jurisprudence de la Cour de cassation qui considère que les principes de neutralité et de laïcité du service public **sont applicables à l'ensemble des services publics, y compris lorsque ceux-ci sont assurés par des organismes de droit privé**. Dès lors, les salariés des organismes de sécurité sociale sont soumis à des contraintes spécifiques résultant du fait qu'ils participent à une mission de service public, lesquelles leur interdisent notamment de manifester leurs croyances religieuses par des signes extérieurs, en particulier vestimentaires.

Ainsi, peu important le fait que le salarié soit ou non directement en contact avec le public, la restriction instaurée par le règlement intérieur est nécessaire à la mise en œuvre du principe de laïcité de nature à assurer aux yeux des usagers la neutralité du service public (Cass. Soc., 19 mars 2013, n°12-11690).

Le règlement intérieur des organismes peut donc intégrer la clause suivante : « *les organismes sont chargés de gérer un service public. Les salariés doivent à ce titre respecter le principe de laïcité de nature à assurer aux usagers la neutralité du service public* ».

 A noter que l'accord de branche relatif à promotion de la diversité et de l'égalité des chances du 28 juin 2016 introduit les principes de neutralité et de laïcité du service public dans son préambule :

*« La respect de la diversité et de la non-discrimination est à la base des principes de neutralité et de laïcité du service public auxquels sont assujettis les organismes de Sécurité sociale.*

*Dans ce cadre, conformément à ce qu'a rappelé la jurisprudence, tout salarié est tenu au respect de ces principes, qu'il soit ou non en contact avec le public.*

*Aussi, il doit s'abstenir, dans l'exercice de son activité professionnelle, de manifester, par des signes extérieurs, ses convictions politiques ou ses croyances religieuses ».*