

A la suite d'un parcours semé d'obstacles, la « loi Travail », a été adoptée le 21 juillet 2016, validée en quasi-totalité par le Conseil Constitutionnel le 4 août 2016 puis promulguée le 8 août 2016. Si certaines mesures sont d'ores et déjà entrées en vigueur, plus de 100 décrets d'application sont attendus. En outre, l'application de certaines dispositions est expressément différée par le texte de la loi.

Cette « loi fleuve » réforme de nombreuses règles du droit du travail, notamment dans les domaines de la négociation collective, de la

durée du travail et du licenciement économique.

Compte tenu du nombre important de mesures nouvelles que cette loi contient, la présente Newsletter fait état, de façon synthétique, des principales évolutions législatives.

Le Pôle social du cabinet ALTANA se tient bien entendu à votre disposition pour vous accompagner dans la mise en œuvre de ce texte.

Bonne lecture !

## A LA UNE :

### LA LOI RELATIVE AU TRAVAIL, A LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET A LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DITE « LOI TRAVAIL »

#### La négociation collective

#### La généralisation de l'accord majoritaire

La « loi Travail » modifie les règles de validité des accords collectifs d'entreprise et d'établissement.

Désormais, l'article L. 2232-12 du code du travail **pose le principe de l'accord majoritaire**, selon lequel la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par :

- d'une part, l'employeur ou son représentant ;
- d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives **ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés** en faveur d'organisations syndicales représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires (CE, DUP ou DP), quel que soit le nombre de votants.

Cependant, **si les conditions de validité de l'accord majoritaire ne sont pas réunies,**

un **accord minoritaire**, signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives **ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés** en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections, **pourra être homologué par la voie du référendum.**

**L'application de ces nouvelles règles de validité des accords collectifs d'entreprise et d'établissement sera échelonnée dans le temps puisque le présent article entre en vigueur :**

- dès la publication de la « loi Travail », aux nouveaux accords de préservation ou de développement de l'emploi (ainsi qu'aux accords de maintien dans l'emploi, déjà antérieurement assujettis à l'exigence majoritaire) ;
- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour les accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés ;
- à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019 pour les autres accords collectifs.

---

## La durée déterminée des accords

---

Désormais, à défaut de stipulation de la convention ou de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans (au lieu d'être à durée indéterminée).

L'accord ou l'accord cesse de produire ses effets lorsqu'il ou elle arrive à expiration.

---

## La procédure de révision

---

Les règles afférentes à la procédure de révision sont simplifiées (article 17 de la « loi Travail »).

**Dans les entreprises dotées de délégués syndicaux**, le nouvel article L. 2261-7-1 du code du travail prévoit que la procédure de révision **d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement** peut être engagée :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cette convention ou cet accord a été conclu, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de cette convention ou de cet accord ;
- à l'issue de ce cycle électoral, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

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

- des **élus mandatés** par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel (C. trav., art. L. 2232-21 modifié) ;
- à défaut, des **élus non mandatés** par des syndicats (C. trav., art. L. 2232-22 modifié) ;
- à défaut, des **salariés non élus mandatés** par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel (C. trav., art. L. 2232-24 modifié).

---

## La dénonciation et la mise en cause

---

En cas de dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou salariés ou par des syndicats majoritaires, la « loi Travail » admet la possibilité de **négoier un accord de substitution dès le début du préavis de dénonciation**. La négociation peut conduire à un accord, même avant la fin du délai du préavis (C. trav., art. L. 2261-10 nouveau).

Autre changement, de première importance, à **défaut d'accord de substitution, seule la rémunération devra désormais être maintenue**, la notion d'avantages individuels acquis étant abandonnée (C. trav., art. L. 2261-13 nouveau).

Par ailleurs, **dès lors qu'est envisagée une fusion, cession, scission ou toute autre modification juridique qui aurait pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord**, des possibilités de négociation des accords de substitution par anticipation (c'est-à-dire avant même la prise d'effet de l'opération) sont aménagées par la loi « Travail » (C. trav., art., L. 2261-14-2).

---

## La publicité des accords

---

A compter du 1er septembre 2017, les conventions et accords **seront rendus publics et versés dans une base de données nationale, sauf intention contraire des partenaires sociaux** (C. trav., art. L. 2231-5-1 nouveau).

---

## L'invitation au recours à l'accord de méthode

---

La « loi Travail » **invite à la conclusion d'un accord de méthode**, à tous les niveaux de négociation, permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties (C. trav., art. L. 2222-3-1 nouveau).

---

## La mise en place d'un préambule

---

Une convention ou un accord doit dorénavant contenir un préambule présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu.

L'absence de préambule n'est toutefois pas de nature à entraîner la nullité de la convention ou de l'accord (C. trav. ; art. L. 2222-3-3 nouveau).

---

## L'assouplissement de la négociation alternative

---

Les **salariés mandatés** peuvent désormais négocier sur **toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement** sur le fondement du code du travail (C. trav., art. L. 2232-24-1 nouveau).

---

## Les accords de groupe et interentreprises

---

L'**ensemble des négociations** prévues par le code du travail au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et conclues **au niveau du groupe** dans les mêmes conditions (C. trav., art. L. 2232-33 modifié).

L'**accord de groupe** est soumis aux nouvelles règles de négociation des accords collectifs d'entreprise et d'établissement (C. trav., art. L. 2232-34 nouveau).

De plus, la « loi Travail » **autorise la conclusion d'accords interentreprises** (C. trav., art. L. 2232-36 nouveau).

---

## L'articulation entre les accords

---

La « loi Travail » permet à l'**accord de groupe de déroger à l'accord de branche** sans que ce dernier le prévoie expressément.

En outre, cet article autorise :

- l'**accord de groupe**, s'il le prévoit expressément, à se substituer aux **accords d'entreprise ou d'établissement** (C. trav., art. L. 2253-5 nouveau) ;
- l'**accord d'entreprise**, s'il le prévoit expressément, à se substituer aux **accords d'établissement** (C. trav., art. L. 2253-6 nouveau) ;
- l'**accord interentreprises**, s'il le prévoit expressément, à se substituer aux **accords d'entreprise ou d'établissement** (C. trav., art. L. 2253-7 nouveau).

---

## La représentation du personnel

---

---

### L'augmentation des crédits d'heures

---

Le crédit d'heures mensuel des délégués syndicaux est **augmenté de 20%**. Il est ainsi porté à :

- **12 heures** dans les entreprises ou établissements de **50 à 150 salariés** ;
- **18 heures** dans les entreprises ou établissements de **151 à 499 salariés** ;
- **24 heures** dans les entreprises ou établissements d'au moins **500 salariés** (C. trav., art. L. 2143-13 nouveau).

Le délégué syndical central se voit octroyer un crédit d'heures de **24 heures par mois** (C. trav., L. 2143-15 modifié).

En vue de la préparation de la négociation d'un accord collectif, chaque section syndicale disposera désormais d'un crédit d'heures de :

- **12 heures** dans les entreprises **d'au moins 500 salariés** ;
- **18 heures** dans les entreprises **d'au moins 1 000 salariés** (C. trav., L. 2143-16 modifié).

---

## La diffusion de l'information syndicale

---

L'exigence de conclure un accord d'entreprise disparaît afin de permettre aux syndicats de diffuser des tracts ou publications de nature syndicale sur un site syndical, sur l'intranet de l'entreprise, ou via la messagerie électronique de l'entreprise.

Désormais, un accord d'entreprise peut définir les conditions et modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

A défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise, satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et légalement constituées depuis au moins deux ans pourront mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe (C. trav., art. L. 2142-6 modifié).

L'utilisation des outils numériques devra rester compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise, ne pas entraver l'accomplissement normal du travail et préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

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

---

## Le CCE et les comités d'établissement

---

Un **accord** peut fixer l'ordre des consultations du comité central d'entreprise et un ou plusieurs comités d'établissement (C. trav., art. L.2327-15 modifié).

Il en est de même pour la répartition de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles dans les entreprises comportant plusieurs comités d'établissement. La détermination du montant global de la contribution patronale est cependant effectuée au niveau de l'entreprise (C. trav., art L. 2323-86-1 nouveau).

---

## Les aménagements du fonctionnement du CHSCT

---

Un **accord** entre l'employeur et les représentants du personnel peut **fixer l'ordre et les délais dans lesquels l'instance de coordination et les CHSCT rendent et transmettent leur avis**. A défaut d'un tel accord, les CHSCT transmettent d'abord leurs avis à l'instance de coordination qui rend à son tour un avis, dans des délais fixés par décret en Conseil d'Etat (C. trav., art. L. 4616-3 modifié).

**En matière d'expertise**, l'employeur qui souhaite contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût provisionnel, l'étendue ou le délai de l'expertise doit saisir le juge judiciaire dans un **délai de 15 jours** à compter de la délibération du CHSCT ou de l'instance de coordination décidant le recours à l'expertise (C. trav., art. L. 4614-13 modifié et art. L. 4614-13-1 nouveau).

L'employeur n'est pas tenu à la prise en charge des **frais d'expertise** lorsqu'il a obtenu l'annulation définitive par le juge de la décision du CHSCT ou de l'instance de coordination de recourir à une expertise. L'expert doit alors rembourser les sommes éventuellement perçues à l'employeur (C. trav., art. L. 4614-13 modifié).

---

## Les autres mesures

---

L'accord majoritaire mettant en place une **instance regroupée** peut déterminer le nombre ou le périmètre du ou des établissements distincts pour l'élection de la ou des instances regroupées conformément à cet accord (C. trav., art. L. 2392-4 nouveau).

Le juge judiciaire est compétent pour les recours contre les décisions de l'autorité administrative portant sur la reconnaissance

de la qualité d'établissement et sur la perte de cette qualité pour les élections du comité d'entreprise (C. trav., art. L. 2322-5 modifié).

Le recours à la **visioconférence** est désormais possible lors des réunions de la DUP (C. trav., art. L. 2326-5).

Un employeur peut lui-même fixer les modalités du **vote électronique**, dans le respect des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, si aucun accord ne les a établies (C. trav., art. L.2314-21 et L. 2324-19 modifiés).

A défaut de disposition spécifique prévue par un accord collectif, les **heures de délégation** pour les salariés en **forfait jours** sont regroupées en demi-journées de travail venant en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié (C. trav., art. L.2142-1-3 ; L. 2143-13 ; L. 2143-15 ; L. 2315-1 ; L. 2325-6 ; L. 3226-6 ; L. 2393-3 ; L. 4614-3 modifiés).

---

## La durée du travail

---

---

### La primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche

---

L'article 8 de « loi Travail » consacre la **primauté de l'accord d'entreprise** ou d'établissement sur l'accord de branche, qui devient le principe en matière de durée du travail.

L'accord de branche devient subsidiaire par rapport à l'accord d'entreprise pour :

- fixer le taux de majoration des **heures supplémentaires** (le taux minimum restant fixé à 10%) et déterminer une période de 7 jours consécutifs pour leur décompte (C. trav., art. L. 3121-32 et L. 3121-33 nouveaux) ;
- la mise en place du **travail de nuit**, le dépassement de la durée quotidienne maximale de 8 heures pour certaines activités et l'augmentation de la durée maximale hebdomadaire de travail jusqu'à 44 heures sur 12 semaines consécutives, le travail de nuit étant désormais considéré comme tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures (C. trav., art. L. 3122-15, L. 3122-15 et L. 3122-18 nouveaux) ;
- déroger à la **durée minimale de repos quotidien** (C. trav., art. L. 3131-2 nouveau) ;

- fixer le **temps de restauration et de pause** (C. trav., art. L. 3121-6 et L. 3121-17 nouveaux) ;
- accorder des contreparties aux **temps d'habillage et de déshabillage** ou assimiler ces temps à du temps de travail effectif (C. trav., art. L. 3121-7 nouveau) ;
- prévoir des contreparties lorsque le **temps de déplacement professionnel** pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail dépasse le temps normal de trajet (C ; trav., art. L. 3121-7 nouveau) ;
- mettre en place des **contrats de travail intermittents** et définir les emplois permanents pouvant être conclus par ce biais (C. trav., art. L. 3123-33 nouveau) ;
- déroger à la **durée maximale quotidienne et hebdomadaire de travail**, sans pouvoir toutefois porter cette durée à plus de 12 heures par jour, ou à plus de 46 heures par semaine sur une période de 12 semaines consécutives (C. trav., art. L. 3121-19 et L. 3121-23 nouveaux) ;
- mettre en place des **astreintes** (C. trav. art. L. 3121-11 nouveau).

---

#### La sécurisation des forfaits jours

---

#### ➤ **L'accord collectif comporte de nouvelles clauses obligatoires**

Les clauses obligatoires des accords collectifs permettant la mise en place d'un forfait annuel en heures ou en jours au sein de l'entreprise, qui étaient jusqu'à maintenant au nombre de trois (catégorie de salariés susceptibles de conclure une convention de forfait, durée annuelle de travail à partir de laquelle le forfait est établi et caractéristiques principales de ces conventions), passent à cinq.

Sont ajoutées :

- la **période de référence du forfait** (c'est-à-dire une période de 12 mois consécutifs) ;
- les **conditions de prise en compte des absences, des arrivées et des départs en cours de période pour la rémunération des salariés** (C. trav., art. L. 3121-64 I nouveau).

#### ➤ **L'employeur doit assurer au salarié une charge de travail raisonnable**

Les accords collectifs mettant en place des forfaits annuels en jours doivent déterminer les modalités :

- **d'évaluation** et de **suivi régulier** de la **charge de travail** du salarié par l'employeur ;
- selon lesquelles l'employeur et le salarié **communiquent** périodiquement sur sa charge de travail, et **l'articulation vie professionnelle / vie personnelle**, sa **rémunération** et l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- du **droit à la déconnexion** du salarié (C. trav., art. L. 3121-64). Cette mesure est applicable à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2017**.

Néanmoins, l'absence de procédure de suivi dans l'accord collectif n'empêche pas le recours au forfait jours.

En effet, à défaut de stipulations conventionnelles relatives aux deux premières dispositions, l'employeur pourra valablement conclure une convention individuelle de forfait en jours sous réserve :

- d'établir un document de contrôle listant le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ;
- de s'assurer que la charge de travail est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
- d'organiser un entretien annuel avec le salarié pour évoquer sa charge de travail.

Quant au droit à la déconnexion, en l'absence de dispositions dans l'accord collectif, il revient à l'employeur de définir ses modalités et de les communiquer par tout moyen aux salariés concernés. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ces modalités doivent, en outre, être conformes à la charte sur la régulation de l'utilisation des outils numériques (C. trav., art. L. 3121-65 nouveau).

➤ **Absence de reconduction tacite de l'avenant portant renonciation à des jours de repos**

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit.

La « loi Travail » prévoit que l'avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur qui détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire est désormais valable pour l'année en cours et ne peut être reconduit de manière tacite (C. trav., art. L. 3121-59 nouveau).

---

**La nouvelle définition de l'astreinte**

---

L'obligation pour le salarié de demeurer à son domicile ou à proximité qui définissait auparavant l'astreinte a été supprimée. Désormais, **le salarié doit seulement ne pas se trouver sur son lieu de travail** (C. trav. art. L. 3121-9 nouveau).

Par ailleurs, le champ de la négociation collective en matière d'astreinte est élargi : **l'accord collectif peut désormais déterminer les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés concernés** (C. trav., art. L. 3121-11 nouveau). La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit néanmoins être portée à la connaissance des salariés dans un délai raisonnable (C. trav., art. L. 3121-9 nouveau).

---

**Aménagement du temps de travail sur trois ans**

---

La répartition de la durée du travail qui pouvait être organisée par accord (entreprise, établissement ou branche) sur une période maximale égale à un an peut désormais l'être sur une période de trois ans (C. trav., art. L. 3121-44 nouveau).

Néanmoins, s'il s'agit d'un **accord d'entreprise**, un tel aménagement n'est possible qu'à la condition qu'un accord de branche l'y autorise. A défaut, la période de modulation ne peut dépasser un an (C. trav., art. L. 3121-44 nouveau).

**En outre, en l'absence d'accord collectif**, l'employeur continue de pouvoir aménager unilatéralement le temps de travail sur une période ne pouvant excéder 4 semaines. La « loi Travail » porte cette période à **9**

**semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés** (C. trav., L. 3121-45 nouveau).

Les **heures supplémentaires** continuent, par principe, à être décomptées à l'issue de la période de référence. Néanmoins, lorsque cette période est supérieure à un an, l'accord collectif doit comporter une limite hebdomadaire supérieure à 35 heures au-delà de laquelle les heures de travail accomplies au cours d'une même semaine constituent des heures supplémentaires rémunérées avec le salaire du mois (C. trav., art. L. 3121-44 nouveau).

---

**Le temps partiel : le monopole de la branche principalement maintenu**

---

Trois modifications sont apportées aux dispositions relatives aux **modalités de passage à temps partiel ou à temps complet**, et relèvent désormais de l'ordre public :

- le recours à une réduction de la durée du travail durant une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine pour raisons familiales est élargi aux « *besoins de la vie personnelle* » (C. trav. art. L. 3123-2 al. 1 nouveau) ;
- la priorité pour le salarié sollicitant le passage d'un temps partiel à un temps complet, et inversement, pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou équivalent, ou si une convention ou un accord de branche étendu le prévoit, d'un emploi présentant des caractéristiques différentes (C. trav. art. L. 3123-3 nouveau) ;
- la communication au comité d'entreprise du bilan du travail à temps partiel est réalisée dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise (C. trav. art. L. 3123-15 nouveau).

➤ **Primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche dans certains cas**

La « loi Travail » fait primer la convention ou l'accord d'entreprise/d'établissement sur celui de branche pour **la mise en place des horaires de travail** à temps partiel, pour porter **la limite dans laquelle les heures complémentaires peuvent être accomplies** jusqu'au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle, pour définir **la répartition des horaires de travail** des

salariés, ainsi que pour déterminer le **délai de prévenance en cas de modification de la répartition de la durée du travail** et prévoir des contreparties en cas de délai inférieur à sept jours.

En revanche, le monopole de la convention ou de l'accord de branche étendu reste maintenu pour :

- proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent (C. trav., art. L. 3123-18 1° nouveau) ;
- fixer la durée minimale hebdomadaire de travail et les garanties afférentes si elle est inférieure à 24 heures (C. trav. art. L. 3123-17 al. 1 nouveau) ;
- fixer le taux de majoration des heures complémentaires, lequel ne peut être inférieur à 10% (C. trav. art. L. 3123-21 nouveau) ;
- augmenter par avenant la durée de travail des salariés à temps partiel (C. trav. art. L. 3123-22 nouveau).

---

### La durée et la prise des congés payés

---

**Les règles en matière de durée du congé sont principalement d'ordre public.**

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche peut néanmoins fixer le point de départ de la **période de référence** pour l'acquisition des congés, et **majorer la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté et, c'est nouveau, du handicap** (C. trav., L. art. 3141-10).

S'agissant de la **prise de congés**, ceux-ci peuvent dorénavant être pris **dès l'embauche** et non plus dès l'ouverture des droits. La loi renvoie à la négociation collective le soin de fixer la période de prise de congés, l'ordre des départs, les modalités de fractionnement et de report de congés.

---

### Le licenciement économique

---

Les nouvelles règles du licenciement économique sont applicables à partir du **1<sup>er</sup> décembre 2016**.

---

### Une définition complétée

---

**La définition du motif économique est enrichie, la loi intégrant notamment les apports jurisprudentiels** (C. trav., art. L. 1233-3 modifié).

**En premier lieu, la liste des causes de licenciement économique est élargie.** En plus des difficultés économiques et des mutations technologiques, le code du travail énonce désormais la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ainsi que la cessation d'activité comme causes de licenciement économique.

**En second lieu, la notion de difficultés économiques est précisée.** Des critères permettant de les caractériser sont fixés.

Les difficultés économiques sont désormais caractérisées :

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

**La baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires**, appréciée en fonction de la taille de l'entreprise, est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
- deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
- trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;
- quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus.

---

### Le licenciement économique avant transfert autorisé pour les grandes entreprises

---

**Est levée, dans certains cas, l'interdiction faite au cédant de licencier des salariés avant un transfert**

**d'établissement** (C. trav., art. L. 1233-61 modifié).

Sont concernées les sociétés :

- d'au moins 1 000 salariés ;
- appartenant à un groupe d'au moins 1 000 salariés ;
- de dimension communautaire ou appartenant à un groupe de dimension communautaire.

Il doit s'agir d'un transfert d'une ou plusieurs entités économiques nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois, prévu dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements. Les entreprises doivent par ailleurs souhaiter accepter une offre de reprise dans le cadre de l'obligation de recherche d'un repreneur.

Dans cette hypothèse, les dispositions relatives au transfert automatique des contrats de travail ne s'appliquent que dans la limite du nombre d'emplois qui n'ont pas été supprimés à la suite des licenciements, à la date d'effet de ce transfert. L'entreprise cédante peut donc licencier les salariés qui ne sont pas repris.

---

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

---

Le compte personnel d'activité regroupe, pour chaque salarié :

- le compte personnel de formation ;
- le compte personnel de prévention de la pénibilité ;
- et le compte d'engagement citoyen (C. trav., art. L. 5151-5 nouveau).

Il sera effectif à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2017**.

Il est ouvert notamment à toute personne, âgée d'au moins seize ans :

- qui occupe un **emploi au titre d'un contrat de travail de droit français** ;
- ou qui est à la **recherche d'un emploi** ;
- ou qui est accueillie dans un **établissement et service d'aide par le travail**.

Les droits inscrits sur le compte personnel d'activité, y compris en cas de départ du titulaire à l'étranger, demeurent acquis par leur titulaire jusqu'à leur utilisation ou à la fermeture du compte.

Chaque titulaire d'un compte personnel d'activité peut consulter les droits inscrits sur celui-ci et peut les utiliser en accédant à un service en ligne gratuit.

---

### **Médecine du travail et santé au travail**

---

---

#### **L'inaptitude physique**

---

Un salarié est déclaré physiquement inapte par le médecin du travail lorsque ce dernier 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 de l'intéressé justifie un changement de poste** (C. trav., art. L. 4624-4 nouveau).

La décision d'inaptitude doit nécessairement être précédée :

- **d'une étude du poste du salarié**, par le médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire ;
- **d'un échange** entre le médecin du travail, le salarié et l'employeur.

L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des **conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du salarié** (C. trav., art. L. 4624-4 nouveau).

Le médecin du travail reçoit ensuite le salarié en **rendez-vous afin d'échanger sur l'avis d'inaptitude** et sur les indications ou propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur (C. trav., art. L. 4524-5 nouveau).

Si l'employeur refuse de prendre en compte l'avis et les indications émis par le médecin du travail il doit désormais nécessairement **faire connaître par écrit au salarié et au médecin les motifs de son refus**. (C. trav., art., L. 4624-6 nouveau).

**L'employeur ou le salarié qui souhaite contester l'avis d'aptitude ou d'inaptitude physique peut saisir la formation de référé du Conseil de prud'hommes d'une demande de désignation d'un médecin-expert.**

(C. trav., art. L. 4624-7). Le médecin du travail doit être informé de cette démarche.

Le médecin du travail peut indiquer dans son avis d'inaptitude que tout maintien du salarié dans son emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement. **Cette mention autorise l'employeur à procéder au licenciement du salarié sans recherche de reclassement** (C. trav., art. L. 1226-12 modifié concernant l'inaptitude d'origine professionnelle ; C. trav., art. L. 1226-2-1 concernant l'inaptitude d'origine non professionnelle).

Les procédures de reclassement sont unifiées (sur le modèle de l'inaptitude professionnelle).

L'employeur cherchant à reclasser le salarié doit préalablement **consulter les délégués du personnel** lorsqu'ils existent (C. trav., art. L. 1226-2 modifié et L. 1226-10). Si sa recherche est infructueuse, **il en informe le salarié par écrit** et lui indique les motifs s'opposant à son reclassement (C. trav., art. L. 1226-2-1 nouveau et L. 1226-12).

Le poste de reclassement proposé au salarié doit (C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10 modifiés) :

- être approprié aux **capacités du salarié** ;
- tenir compte de **l'avis des délégués du personnel** ;
- être conforme aux **conclusions écrites du médecin du travail** ;
- être **aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé** par le salarié.

Si le médecin du travail n'a pas fourni de dispense de reclassement, **le contrat de travail ne peut être rompu par l'employeur qu'en cas d'impossibilité de proposer un emploi remplissant les critères précités ou en cas de refus par le salarié de l'emploi proposé.**

La procédure de reclassement est satisfaite dès lors que l'employeur a proposé **au moins un poste de reclassement répondant aux critères** précités et tenant compte des indications du médecin du travail (C. trav., art. L. 1226-2-1 nouveau et L. 1226-10 modifié).

---

## La surveillance médicale des salariés

---

Le suivi médical se caractérise dorénavant uniquement par une **visite de prévention et d'information, réalisée après l'embauche** (C. trav., art. L. 4624-1 al. 2 réécrit).

**Toutefois, tout salarié affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail bénéficie d'un suivi médical individuel renforcé.** Un examen médical d'aptitude, réalisé avant l'embauche, se substitue alors à la visite d'information et de prévention (C. trav., art., L. 4624-2 réécrit).

D'une manière générale, **le suivi médical des salariés va être réorganisé par un décret à paraître**, tant dans ses modalités que dans sa périodicité (C. trav., art., L. 4624-10).

Par ailleurs, **un suivi médical adapté va être mis en place pour certaines catégories de salariés.**

---

## Protection des salariés

---

---

### La protection des jeunes parents contre la rupture du contrat de travail

---

La salariée qui reprend le travail à l'issue d'un congé maternité bénéficie d'une protection « relative » contre la rupture de son contrat de travail. **La durée de la période de protection est portée de quatre à dix semaines** (C. trav., art. L. 1225-4).

Cette période de protection débute :

- **à compter de l'expiration du congé de maternité** ;
- ou, si la salariée prend des congés payés immédiatement après son congé maternité, **à compter de l'expiration de ces congés** (C. trav., art. L. 1225-4).

La durée de la protection contre la rupture du contrat de travail est **également portée de quatre à dix semaines pour le jeune père** (C. trav., art. L. 1225-4-1). Cette période de protection débute toujours **à compter du jour de la naissance de l'enfant**, ce même si le salarié prend un congé de naissance, de paternité et d'accueil de l'enfant.

---

## La lutte contre le sexisme et le harcèlement

---

Le régime de la preuve en matière de **harcèlement moral ou sexuel** a été aligné sur celui de la discrimination.

Le salarié qui s'estime victime de tels agissements doit **présenter des éléments de faits** (et non plus établir des faits) **laissant supposer l'existence d'un harcèlement**, à charge ensuite pour l'employeur d'établir que les faits présentés par le salarié ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que **les agissements sont fondés sur des éléments objectifs, étrangers à tout harcèlement** (C. trav., art. L. 1154-1).

L'employeur est désormais tenu d'intégrer dans la planification des risques professionnels la **prévention des agissements sexistes** (C. trav., art L.4121-2 modifié).

En plus des dispositions légales relatives au harcèlement moral et sexuel, **le règlement intérieur doit désormais rappeler les dispositions relatives aux agissements sexistes** (C. trav., art L. 1321-2 modifié).

Par ailleurs, **le CHSCT peut proposer des actions de prévention** de ces agissements (C. trav., art L. 4612-3 modifié).

---

## Le principe de neutralité

---

**Le règlement intérieur peut contenir une clause relative au principe de**

**neutralité** imposant aux salariés une restriction de la manifestation de leurs convictions notamment politiques et religieuses, à condition que cette restriction soit **justifiée par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise, et proportionnée au but recherché** (C. trav., art. L. 1321-2-1 nouveau).

---

## La lutte contre la fraude au détachement

---

**L'obligation de vigilance** qui pèse sur le donneur d'ordre qui a recours à un prestataire de services établi à l'étranger et détachant des salariés en France est renforcée. Le donneur d'ordre doit désormais vérifier non seulement que son cocontractant a procédé correctement aux déclarations préalables de détachement, mais également que **les sous-traitants, directs ou indirects, de son cocontractant y ont procédé, de même que les entreprises de travail temporaire avec lesquelles les sous-traitants auraient passé un contrat** (C. trav., art. L. 1262-4-1 et L. 1264-2).

Par ailleurs, tout employeur établi à l'étranger qui détache des salariés en France est désormais redevable d'une **contribution forfaitaire destinée à couvrir les coûts du détachement**.

Des mesures renforçant la **fraude au détachement dans le BTP** ont également été adoptées.

## EN BREF

**Le décret n° 2016-868 du 29 juin 2016** relatif aux nouvelles modalités de consultation des institutions représentatives du personnel issues de la loi « Rebsamen » a été publié au Journal Officiel du 30 juin 2016.

**Le décret n° 2016-941 du 8 juillet 2016** modifie les règles de recouvrement et de contrôle des cotisations et contributions sociales par l'Urssaf.

**Le décret n° 2016-975 du 18 juillet 2016** définit les conditions selon lesquelles sont établies les listes de défenseurs syndicaux en matière

prud'homale ainsi que les conditions d'exercice de la mission.

**Le décret n° 2016-1044 du 29 juillet 2016** prévoit qu'à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2016, les employeurs établis à l'étranger qui détachent des salariés en France devront effectuer leur déclaration préalable de détachement sous forme dématérialisée. Les déclarations et attestations de détachement devront être réalisées via «Sipsi» (système d'information sur les prestations de service internationales), le télé-service mis en place par le ministère du Travail ([www.sipsi.travail.gouv.fr](http://www.sipsi.travail.gouv.fr)).

## VIE DU CABINET

Mickaël d'Allende et Marine Buso ont coécrit un article au sein de la Semaine Juridique – Social n°26 du 5 Juillet 2016 intitulé : « Entre

*travail dominical, fermeture par arrêté préfectoral et fêtes légales* » (note sous Cass. soc., 11 mai 2016, n° 14-20.826).

**ALTANA**  
VOCATS • PARIS

---

45 rue de Tocqueville • 75017 Paris, France  
Tél. : +33 (0)1 79 97 93 00  
[www.altanalaw.com](http://www.altanalaw.com)

---

