



Audit & Conseil
PHÉNIX

AVOCAT - CONSEILS - AUDIT - FORMATION

Nouveautés en droit du travail

I – PRIMAUTE DE L'ACCORD D'ENTREPRISE PRIME SUR CELUI DE LA BRANCHE

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 dit « Loi Travail » a complètement refondu la plupart des articles du code du travail relatifs au travail à temps partiel.

La loi a créé une hiérarchie normative :

- **des dispositions d'ordre public** qui comportent les principes ou règles auxquelles on ne peut pas déroger,
- **le champ de la négociation**, c'est-à-dire les espaces de liberté donnés aux partenaires sociaux de l'entreprise ou de la branche,
- **les dispositions supplétives**, c'est-à-dire ce qui doit s'appliquer à défaut d'accord collectif.

La loi fait par ailleurs primer, sur certains points, l'accord d'entreprise sur la convention collective de branche.

Voici donc un rapide aperçu des modifications apportées en matière de temps partiel :

a) Thèmes pour lesquels l'accord d'entreprise prime sur celui de la branche

La loi n°2008-789 du 20 août 2008 avait déjà consacré l'autonomie de l'accord d'entreprise sur certains thèmes par la fameuse formule « *par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche* ».

S'agissant du **travail à temps partiel**, sont concernés :

- la mise en place d'horaires à temps partiel,
- la détermination du contingent d'heures complémentaires,
- la répartition de la durée du travail dans la journée,
- la détermination des délais de prévenance pour les changements d'horaires des salariés à temps partiel.

Dans ces domaines, l'accord d'entreprise primera sur l'accord de branche, y compris sur les accords de branche antérieurs.

L'accord d'entreprise sera complètement autonome, sans qu'une comparaison ne soit à effectuer avec des dispositions de branche (plus favorables) ayant le même objet, et sans que la branche puisse interdire un accord d'entreprise « moins favorable ».

A noter que si le nouvel article L. 2232-5-1 du code du travail confie à la branche la mission de définir les thèmes sur lesquels les accords d'entreprise ne peuvent pas être moins favorables que les accords de branche, cette règle s'applique « à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise ».

b) Aménagements des règles antérieures

Plusieurs ajustements ont été apportés par la loi :

- le salarié qui en fait la demande peut bénéficier d'une réduction de son temps de travail sous forme de périodes d'au moins une semaine « *en raison des besoins de sa vie personnelle* » (et non plus de sa vie familiale) (C. trav., art. L. 3123-2),
- la priorité d'emploi porte non seulement sur ceux de la même catégorie professionnelle ou emploi équivalent (inchangé) ou, ajoute la loi, si une convention ou un accord de branche étendu (inchangé) le prévoit, « *un emploi présentant des caractéristiques différentes* » (C. trav. art. L. 3123-3),

Ces nouvelles dispositions permettent de proposer un emploi non équivalent au salarié à temps complet (possibilité qui était réservée au salarié à temps partiel),

- il est désormais possible de déroger à la durée minimum de 24 heures pour l'étudiant de moins 26 ans « *à sa demande* » (C. trav., art. L. 3123-7),
- la modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois doit être notifiée au moins 7 jours « *ouvrés* » avant la date à laquelle elle doit avoir lieu (C. trav., art. L. 3123-31),

- la consultation du comité d'entreprise sur le bilan du travail à temps partiel a lieu dans le cadre de sa consultation sur la politique sociale (C. trav., art. L. 3123-15).

c) Dispositions non affectées par la loi

La "loi Travail" ne change rien en ce qui concerne :

- la définition du temps partiel,
- les modalités de décompte de la durée du travail en cas de demande du salarié de bénéficier d'une réduction de son temps de travail sous forme de période d'au moins une semaine,
- l'ensemble des règles relatives à l'égalité de traitement avec les salariés à temps plein,
- le contenu du contrat de travail,
- la durée minimale légale (24 heures),
- le régime des heures complémentaires et les conséquences, pour le salarié, de refuser de les effectuer,
- l'obligation de prévoir une contrepartie lorsque le délai de prévenance, en cas de modification de la durée du travail, est inférieur à 7 jours,
- les règles relatives aux compléments d'heures par avenant.

d) En bref, les thèmes pour lesquels la primauté est prévue (Loi 2008 & 2016)

La loi du 20 août 2008 a créé l'autonomie de l'accord d'entreprise par la formule « *par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche* ».

Ces dispositions ne sont pas remises en cause et d'autres domaines s'ouvrent à cette primauté donnée à l'accord d'entreprise.

C'est le cas :

- des heures supplémentaires :
 - la détermination du taux de majoration des heures supplémentaires,

- les dérogations aux périodes de référence pour le décompte des heures supplémentaires et les repos compensateurs, dans les branches à caractère saisonnier,
- pour fixer une période de 7 jours consécutifs différente de la semaine civile pour le décompte des heures supplémentaires,
- de la rémunération des temps nécessaires à la restauration et aux pauses,
- de l'assimilation des temps nécessaires aux opérations d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif ou détermination de contreparties,
- de la contrepartie aux temps de déplacements professionnels,
- de la mise en place des astreintes,
- du dépassement de la durée quotidienne jusqu'à 12 heures,
- du dépassement de la durée hebdomadaire moyenne de travail dans la limite de 46 heures sur une période quelconque continue de 12 semaines,
- de la mise en place du travail de nuit,
- de la dérogation à la durée minimale du repos quotidien,
- de la définition des jours fériés et chômés (à l'exception du 1^{er} mai),
- de la mise en œuvre des congés payés dans l'entreprise :
 - fixation de la période de référence d'acquisition des congés,
 - majoration des jours de congés,
 - fixation de la période de prise de congés, l'ordre et des départs, les délais à respecter en cas de modification des dates de départs,
 - des règles de fractionnement,
 - le report des congés,

- du temps partiel :
 - la mise en place d'horaires à temps partiel,
 - la détermination du contingent d'heures complémentaires,
 - la répartition de la durée du travail dans la journée,
 - la détermination des délais de prévenance pour les changements d'horaires des salariés à temps partiel,
- des modalités de report d'heures en cas d'horaires individualisés,
- des modalités de récupération des heures perdues.

Dans ces domaines, l'accord d'entreprise primera sur l'accord de branche quel que soit son contenu et sa date de conclusion.

Ceci est consacré par la « Loi Travail ».

II – SECURISATION DE CERTAINS DISPOSITIFS D'AMENAGEMENTS DU TEMPS DE TRAVAIL

La loi contient des dispositions de sécurisation, d'une part, des forfaits en jours et en heures sur l'année, ainsi que des conventions individuelles de forfait et, d'autre part, des accords de modulation et d'annualisation.

a) Sécurisation des forfaits en heures ou en jours

Le législateur impose un contenu sécurisé à l'accord collectif et crée des mécanismes destinés à garantir l'effectivité des conventions individuelles de forfait.

- *Sécurisation de l'accord collectif*

Le nouvel article L. 3121-64 du code du travail impose que désormais, l'accord collectif devra comporter, outre les dispositions antérieures (catégorie de salariés concernés, nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait) spécifiquement pour les forfaits en jours :

- les 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 du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise »,*
- les modalités selon lesquelles *« le salarié peut exercer son droit à la déconnexion prévu au 7° de l'article L. 2242-8 ».*

L'accord collectif mettant en place un dispositif de forfait en jours ou en heures sur l'année devra également comporter :

- *« 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.»*

En revanche, la loi ne change rien en ce qui concerne :

- l'obligation de formaliser l'accord du salarié sur la convention individuelle de forfait convenue ;
- la catégorie des salariés pouvant signer une convention de forfait en heures sur l'année,
- la catégorie des salariés pouvant signer une convention de forfait en jours sur l'année,
- les modalités de renonciation à une partie des jours de repos pour les salariés en forfait annuel en jours,
- le taux de la majoration applicable à la rémunération en cas de renonciation à ces jours,
- la possibilité pour le salarié de saisir le juge lorsqu'il estime sa rémunération disproportionnée par rapport aux sujétions qui lui sont imposées,
- la non-application, aux salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, des dispositions relatives aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail et à la durée légale hebdomadaire.

b) Sécurisation des conventions individuelles

La loi crée un dispositif destiné à permettre de maintenir l'efficacité juridique des conventions lorsque l'accord collectif incomplet a été révisé ou lorsque, bien qu'étant incomplet à certaines conditions, des carences peuvent être comblées par une décision unilatérale de l'employeur.

1) Révision de l'accord collectif

Le constat par les partenaires sociaux d'un accord collectif non conforme aux exigences de protection du droit à la santé et au repos, et à une charge de travail raisonnable, peuvent être à l'origine d'une révision de l'accord collectif pour le mettre en conformité avec les nouvelles dispositions issues de l'article L. 3121-64 du code du travail.

L'article 12 de la loi intègre une disposition qui prévoit que *« l'exécution de la convention individuelle de forfait annuel en heures ou en jours se poursuit sans qu'il y ait lieu de requérir l'accord du salarié »*.

2) Décision unilatérale de l'employeur

Le texte prévoit également de sécuriser les conventions individuelles de forfait en jours en cas d'accord collectif incomplet, et ce en l'absence de révision de celui-ci.

S'agissant des accords antérieurs à la publication de la loi, qui seraient incomplets car ne comportant pas par définition les dispositions nouvelles (évaluation et suivi régulier de la charge de travail ; communication périodique sur la charge de travail, l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle, rémunération et organisation du travail), le texte autorise la poursuite ou la conclusion de nouvelles conventions individuelles de forfaits, sous réserve que l'employeur comble ces carences.

Il pourra également le faire aux mêmes conditions si l'accord collectif conclu après la publication de la loi est incomplet.

Dans les deux situations, l'accord collectif incomplet, antérieur ou postérieur à la publication de la loi, pourra permettre la poursuite ou la conclusion de conventions individuelles de forfait dès lors que l'employeur :

- *« établit un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié »*,
- *« s'assure que la charge du travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire »*,

- « organise 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 » (C. trav., art. L. 3121-65).

Pour ce qui est du droit à la déconnexion (nouvelle exigence de l'accord de forfait en jours), si l'accord antérieur à la loi ne comporte pas de telles dispositions, ce qui est probable, ou si l'accord collectif conclu après la loi est également défaillant sur ce point, l'employeur peut combler cette carence par une mise en œuvre unilatérale de ce droit dont les modalités sont communiquées aux salariés par tous moyens. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, ce droit s'organise dans le cadre d'une charte sur la régulation de l'utilisation des outils numériques.

Enfin, si la carence de l'accord porte uniquement sur les thèmes prévus au 1° et 2° du II de l'article L. 3121-64 du code du travail (période de référence de l'accord, prise en compte des entrées et sorties en cours de période), l'employeur peut conclure des conventions individuelles de forfait, sous réserve de respecter les obligations précitées (C. trav., art. L. 3121-65).

Quelle que soit la situation (accords collectifs antérieurs ou postérieurs à la loi), le texte impose à l'employeur de vérifier régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

c) Sécurisation des accords d'aménagement du temps de travail

La loi (art. 12, IV) sécurise les accords d'aménagement du temps de travail antérieur à la loi du 20 août 2008 en précisant que cessent d'être applicables à ces accords collectifs les dispositions relatives à la détermination d'un programme indicatif.

L'article L. 3112-2 du code du travail, issu du texte de 2008, n'exige plus la présence d'un tel programme indicatif dans les accords d'aménagement du temps de travail.

Sont concernés par cette « régularisation » :

- l'accord de modulation (version loi du 19 juin 1987 ; ancien article L. 212-8-4 du code du travail),
- l'accord d'annualisation (version loi du 20 décembre 1993 ; ancien article L. 212-2-1 du code du travail),

- l'accord de modulation (version loi du 19 janvier 2000 ; ancien article L. 212-8 du code du travail),
- l'accord de modulation (version recodifiée de la loi du 20 août 2008 ; ancien article L. 3122-11 du code du travail).

III - EN MATIERE DE DUREE DU TRAVAIL

Le texte aménage certaines règles antérieures et intègre de nouvelles modalités de répartition de la durée légale de travail.

a) Équivalences

L'article L. 3121-9 du code du travail prévoyait que cette forme particulière de comptabilisation du travail effectif pouvait résulter d'un décret pris après conclusion d'un accord de branche ou d'un décret en Conseil d'État.

Désormais, les équivalences pourront résulter soit d'un accord de branche étendu, soit d'un décret en Conseil d'État.

L'extension de l'accord de branche remplace la nécessité d'un décret pris en application de l'accord de branche.

Le dispositif légal antérieur à la loi se résume pour l'essentiel à ces dispositions.

b) Durée maximale journalière

La durée maximale quotidienne de travail (10 heures) peut être dépassée dans trois nouveaux cas prévus à l'article L. 3121-18 du code du travail :

- en cas de dérogation accordée par l'inspecteur du travail dans des conditions déterminées par décret,
- en cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret,
- dans les cas prévus à l'article L. 3121-19 du code du travail .

Il est possible, par accord d'entreprise ou d'établissement, de prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures.

Le dispositif légal antérieur à la loi se résume pour l'essentiel aux cas de dérogations.

c) Durée maximale hebdomadaire

La durée maximale moyenne hebdomadaire sur une période de douze semaines consécutives pouvait être portée de 44 heures à 46 heures par décret après conclusion d'un accord de branche.

Un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche suffira désormais pour accroître ce seuil dans la limite du même plafond de 46 heures.

En revanche, la loi ne change rien en ce qui concerne notamment :

- le plafond de 48 heures sur une semaine considérée,
- le plafond de 46 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives déjà prévu dans certaines branches autorisées par décret,
- la dérogation, par l'autorité administrative, de porter la durée hebdomadaire à 60 heures,
- la consultation des représentants du personnel préalablement à toute demande de dérogation.

d) Astreintes

La définition des astreintes est élargie puisqu'il s'agit désormais de « *la 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* ».

L'ancien article L. 3121-5 du code du travail exigeait du salarié qu'il soit contraint, pendant cette période, de demeurer à son domicile ou à proximité.

Cette obligation de localisation n'est plus requise et peut donc intégrer des formes d'astreinte dans lesquelles la présence physique du salarié ne sera pas indispensable (astreinte téléphonique ou avec tout autre moyen de communication pour permettre une intervention sans nécessité de déplacement physique dans l'entreprise).

La contrainte, plus ou moins importante, imposée au salarié pourra être distinguée dans la quantification de la contrepartie pécuniaire ou en repos.

En revanche, la loi ne change rien en ce qui concerne notamment :

- l'obligation de prévoir une contrepartie sous forme financière ou sous forme de repos,

- la prise en compte de la période d'astreinte dans le calcul de la durée minimale des repos quotidiens et hebdomadaires,
- la qualification de travail effectif de la durée d'intervention,
- l'obligation d'informer les salariés de la programmation individuelle des périodes d'astreinte.

e) Horaires individualisés

La mise en place des horaires individualisés est « *renovée* ».

L'avis conforme du comité d'entreprise (ou, à défaut, des délégués du personnel) remplace l'opposition dont disposaient antérieurement ces représentants du personnel lorsque l'employeur souhaitait mettre en place ce type d'horaire.

Dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel, il n'est plus exigé que soit constaté l'accord du personnel.

En revanche, la loi ne change rien en ce qui concerne notamment :

- la mise en place du dispositif (demande des salariés),
- à défaut d'accord, les limites et modalités de report des heures.

f) Nouvelles modalités d'aménagement du temps de travail

Deux dispositions nouvelles apparaissent :

L'une est destinée à élargir le cadre de répartition de la durée légale par décision unilatérale de l'employeur au-delà de la séquence hebdomadaire.

L'autre a pour finalité, pour les entreprises dont l'activité porte par nature sur des projets pluriannuels, de permettre de sortir du cadre annuel de répartition de la durée légale de travail.

1) Cadre plurihebdomadaire

L'article L. 3122-2 (dernier alinéa) permettait à l'employeur, par décision unilatérale, de répartir la durée légale sur une période maximale de quatre semaines.

Le décret du 4 novembre 2008 (C. trav., art. D. 3122-7-1 et s.) a défini notamment les conséquences de cette répartition sur le calcul des heures supplémentaires.

Le nouvel article L. 3121-45 du code du travail maintient ce dispositif en l'élargissant à une **période de neuf semaines** pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Un décret doit définir les modalités d'organisation du temps de travail dans ce nouveau cadre de neuf semaines.

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, la période maximale de quatre semaines est maintenue.

En revanche, la loi ne change rien en ce qui concerne notamment :

- le reste du contenu de l'accord collectif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieur à la semaine (C. trav., art. L. 3121-44 / ancien L. 3122-2),
- le seuil de déclenchement annuel des heures supplémentaires : 1 607 heures,
- la possibilité de déterminer une durée moyenne de 35 heures selon la période de référence retenue, en cas d'accord infra annuel,
- la force contraignante de l'accord d'entreprise d'aménagement du temps de travail sur le contrat de travail des salariés à temps complet.

2) Tri annualisation du temps de travail

La rédaction de l'ancien article L. 3122-2 du code du travail intègre la possibilité de répartir la durée légale sur une période de référence qui peut atteindre trois ans (C. trav., art. L. 3121-44 nouveau).

Cette tri annualisation du temps de travail n'est possible que si un accord de branche le prévoit.

Le mécanisme reprend certains aspects qui étaient applicables en matière de modulation.

Ainsi, l'accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche doit prévoir une limite hebdomadaire supérieure à 35 heures au-delà de laquelle les heures de travail effectuées au cours de la semaine sont considérées comme heures supplémentaires rémunérées avec le salaire du mois concerné.

Dans cette organisation, en tout état de cause les heures supplémentaires s'apprécient au-delà de la période de référence choisie et au maximum au-delà de trois fois 1 607 heures, étant précisé que les heures supplémentaires payées lors des dépassements du seuil hebdomadaire prévu par l'accord n'auront pas à être payées une seconde fois à l'issue de la période de référence choisie.

IV - LES AUTRES DISPOSITIONS SUR LE TEMPS DE TRAVAIL AFFECTEES PAR LA LOI

a) Travail de nuit

Primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche pour :

- la mise en place du travail de nuit (C. trav., art. L. 3122-15),
- prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne (C. trav., art. L. 3122-17),
- prévoir le dépassement de la durée maximale hebdomadaire (C. trav., art. L. 3122-18). Un accord de branche, même non étendu (nouveau), peut autoriser le dépassement de la durée maximale hebdomadaire.

La loi fixe les sept points que doit aborder l'accord collectif.

En revanche, la loi ne change rien en ce qui concerne notamment :

- les conditions de recours au travail de nuit : exceptionnel / tenir compte des impératifs de protection de la santé et sécurité des travailleurs / être justifié par la nécessité de continuité l'activité économique,
- l'obligation de prévoir une contrepartie sous forme de repos compensateur,
- les limites temporelles entraînant la qualification de travail de nuit,
- les critères de qualification du travailleur de nuit,
- la durée maximale quotidienne de travail d'un travailleur de nuit,
- la durée maximale hebdomadaire de travail d'un travailleur de nuit,
- les cas de dérogations à ces deux limites,
- la possibilité d'affecter des travailleurs de jour sur des postes de nuit avec l'autorisation de l'inspection du travail.

b) Travail en soirée

L'accord collectif doit prévoir des mesures destinées à faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, en particulier des mesures de compensation des charges liées à la garde d'enfant (inchangé) ou, ajoute la loi, « à la prise en charge d'une personne dépendante » (C. trav., art. L. 3122-1).

En revanche, la loi ne change rien en ce qui concerne notamment :

- la définition des zones touristiques internationales,
- la durée de la période de soirée,
- le contenu de l'accord collectif mettant en place le travail de soirée.

c) Temps partiel

Plusieurs ajustements ont été apportés par la loi :

- le salarié qui en fait la demande peut bénéficier d'une réduction de son temps de travail sous forme de périodes d'au moins une semaine « en raison des besoins de sa vie personnelle » (et non plus de sa vie familiale) (C. trav., art. L. 3123-2).
- priorité pour un emploi de la même catégorie professionnelle ou emploi équivalent (inchangé) ou, ajoute la loi, si une convention ou un accord de branche étendu (inchangé) le prévoit, « d'un emploi présentant des caractéristiques différentes » (C. trav. art. L. 3123-3).
- dérogation à la durée minimum de 24 heures pour l'étudiant de moins 26 ans « à sa demande » (C. trav., art. L. 3123-7).
- modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois : notification au moins 7 jours « ouvrés » précise la loi, avant la date à laquelle elle doit avoir lieu (C. trav., art. L. 3123-31).
- la consultation du comité d'entreprise sur le bilan du travail à temps partiel a lieu, précise la loi, dans le cadre de sa consultation sur la politique sociale (C. trav., art. L. 3123-15).

d) Repos quotidien

Il est possible de déroger à la durée de 11 heures par accord d'entreprise (C. trav., art. L. 3131-2) ou, à défaut, par accord de branche, qui n'a plus à être étendu (C. trav., art. L. 3131-2).

S'agissant des dispositions supplétives, l'employeur peut également, de manière unilatérale, déroger à la durée minimale de repos en cas de « *surcroît exceptionnel d'activité* » (C. trav., art. L. 3131-3)

Le dispositif légal antérieur à la loi se résume pour l'essentiel aux cas de dérogations.

e) Travail le dimanche : dérogations par le maire

Le nombre de dimanche ne peut dépasser 12 par « *année civile* » (au lieu de « *par an* ») (C. trav., art. L. 3132-26).

La liste des 12 dimanches peut être modifiée en cours d'année, au moins deux mois avant le premier dimanche concerné par la modification (selon les formes applicables à son élaboration).

En revanche, la loi ne change rien en ce qui concerne notamment :

- les conditions dans lesquelles la décision du maire doit être prise (après avis du conseil municipal),
- les règles applicables aux commerces de détail alimentaire,
- les contreparties obligatoires en cas de travail un dimanche ayant fait l'objet d'une telle dérogation.

f) Jours fériés

S'agissant du chômage des jours fériés, les salariés saisonniers bénéficient désormais du maintien du salaire si, du fait de divers contrats successifs ou non, ils cumulent une ancienneté totale d'au moins trois mois dans l'entreprise (C. trav., art. L. 3133-3).

La liste des jours fériés chômés est fixée par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche. La primauté de l'accord d'entreprise permet ainsi écarter les dispositions de la convention de branche (C. trav., art. L. 3133-3-1).

À défaut d'accord d'entreprise ou de branche, l'employeur fixe les jours fériés chômés.

g) Heures supplémentaires

L'accord d'entreprise peut :

- fixer le taux de la majoration des heures supplémentaires, par dérogation à celui fixé par la branche, sans pour autant être inférieur à 10 % (C. trav., art. L. 3121-33),
- prévoit les dérogations aux périodes de référence pour le décompte des heures supplémentaires et les repos compensateurs, dans les branches à caractère saisonnier (C. trav., art. L. 3121-34),
- fixer une période de 7 jours consécutifs différente de la semaine civile pour le décompte des heures supplémentaires (C. trav., art. L. 3121-32).

h) Temps de trajet

Il est désormais prévu que si le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est majoré du fait d'un handicap, il peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos (C. trav., art. L. 3121-5).

i) Temps de pause

La loi confirme les règles dégagées par la jurisprudence selon lesquelles les 20 minutes minimum de pause doivent être consécutives (C. trav., art. L. 3121-16).

Le principe de primauté de l'accord d'entreprise est affirmé (C. trav., art. L. 3121-17), alors que l'ancien article L. 3121-33 du code du travail visait « des dispositions conventionnelles » plus favorables.

Les modifications apportées aux règles légales antérieures à la loi se résument pour l'essentiel à ces dispositions.

j) Calcul des 35 heures

Le décompte de la durée légale hebdomadaire de travail s'effectue désormais dans le cadre de la semaine (C. trav., art. L. 3121-27) et non plus dans le cadre de la « semaine civile » (ancien art. L. 3121-10).

Cette modification n'entraîne pour autant aucun impact puisqu'il était déjà possible de définir la semaine par accord d'entreprise (ancien art. L. 3122-1).

Le texte permet de définir aussi la semaine par convention de branche, mais l'accord d'entreprise prime sur les dispositions de cette dernière (C. trav., art. L. 3121-32).

V - LES MODIFICATIONS APORTEES EN MATIERE DE CONGES PAYES

La loi nouvelle apporte, dans ce domaine, plusieurs aménagements.

a) Jours supplémentaires pour les jeunes ayant un enfant à charge

Cette mesure vise désormais « *les salariés* », et non plus les femmes salariées.

Est considéré comme enfant à charge, outre celui qui vit au foyer et qui est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours (inchangé), tout enfant sans condition d'âge, dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap (C. trav., art. L. 3141-8).

b) Anticipation de la date de prise des congés

Les congés peuvent être pris « *dès l'embauche* » (au lieu de « *dès l'ouverture des droits* ») (C. trav., art. L. 3141-12).

c) Majoration conventionnelle de la durée des congés

La durée des congés payés peut être augmentée par accord collectif d'entreprise ou, à défaut de branche en raison de l'âge, de l'ancienneté ou, ajoute la loi, « *du handicap* » (C. trav., art. L. 3141-10).

d) Période de prise des congés

À défaut d'accord d'entreprise ou de branche, l'employeur peut définir cette période après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel (au lieu « *après consultations des DP et du CE* » - C. trav., art. L. 3141-16).

e) Ordre des départs

L'employeur, qui définit l'ordre des départs en l'absence d'accord d'entreprise ou, à défaut de branche, doit tenir compte de « *la présence au foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie* » (C. trav., art. L. 3141-16).

Le CE doit être consulté, ou, à défaut, les DP (au lieu de la consultation des DP uniquement) (C. trav., art. L. 3141-16).

L'accord collectif d'entreprise ou, à défaut de branche, peut fixer un délai inférieur à un mois Modification de l'ordre et des départs de départs (C. trav., art. L. 3141-15).

f) Report de la prise des congés

Quand le décompte de la durée du travail est apprécié dans un cadre annuel, un accord d'entreprise ou, à défaut de branche, peut définir les modalités de report des congés ouverts au titre de l'année de référence.

Dans cette hypothèse, les conséquences du report ne peuvent pas modifier les différents seuils (durée annuelle, forfaits de 218 jours) dans une proportion plus importante que celle correspondant à la durée reportée.

g) Fractionnement du congé

La loi autorise la dérogation à la durée maximale de 24 jours de congés en une seule fois en cas de contraintes géographiques particulières (inchangé) ou, ajoute-t-elle, en cas de la présence au foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie (C. trav., art. L. 3141-17).

Il est désormais possible de fixer, par accord de branche, la période d'attribution de la fraction de 12 jours alors qu'auparavant seuls un accord individuel et un accord d'entreprise le permettait (C. trav., art. L. 3141-21 / ancien L. 3141-19).

Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'entreprise, l'ancien article L. 3142-20 admettait le fractionnement par l'employeur sur avis conforme des DP ou, à défaut, avec l'agrément des salariés. Cet article n'est pas repris par la loi nouvelle.

h) Indemnité compensatrice en cas de faute lourde

La loi entérine la jurisprudence selon laquelle l'indemnité compensatrice est due en cas de faute lourde.

Le texte intègre dans le calcul de l'indemnité des avantages et accessoires et des prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant les congés payés (C. trav., art. L. 3141-28).

i) Caisses de congés payés

Le texte ne fait plus référence aux salariés qui ne sont pas occupés habituellement de façon continue chez le même employeur (C. trav., art. L. 3141-30).

VI - LES MODIFICATIONS APORTEES AU CONTENU DES ACCORDS COLLECTIFS ET A LEUR PUBLICITE

a) Le formalisme à respecter

1) Prise en compte des thèmes de négociation souhaités par les organisations syndicales

Depuis la loi du 4 mai 2004, l'accord de branche ou l'accord professionnel doit prévoir les modalités de prise en compte des souhaits des organisations syndicales concernant les thèmes de négociation (C. trav., art. L. 2222-3).

Cette obligation est généralisée. Tous les accords collectifs de travail doivent prévoir de telles modalités.

2) Calendrier des négociations fixé par l'accord

Une convention ou un accord collectif de travail doit définir le calendrier des négociations.

Le texte impose aux branches et aux entreprises de définir un calendrier des négociations, mais aucune sanction n'est prévue.

L'accord peut adapter les périodicités des négociations obligatoires (renvoi aux thèmes de négociation obligatoire dans les branches et les entreprises) pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de (C. trav., art. L. 2222-3) :

- trois ans pour les négociations annuelles,
- cinq ans pour les négociations triennales,
- sept ans pour les négociations quinquennales.

La possibilité de modifier la périodicité de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail n'est ouverte qu'aux entreprises déjà couvertes par un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle.

En l'absence de conclusion d'un accord sur l'égalité professionnelle, l'employeur sera tenu d'établir chaque année un plan d'action.

Malgré un accord modifiant la périodicité des négociations, la loi prévoit un traitement spécifique pour les salaires : une organisation, même signataire, pourra, pendant la durée de l'accord, demander que la négociation sur les salaires soit engagée. Le thème devra alors être mis, sans délai, à l'ordre du jour de la négociation.

b) Accord de méthode

1) Accord obligatoire

Un accord conclu au niveau de la branche devra définir la méthode applicable à la négociation au niveau de l'entreprise.

Le texte ne prévoit pas de sanction en l'absence de négociation au niveau de la branche.

Cet accord s'imposera aux entreprises n'ayant pas conclu de convention ou d'accord de méthode. En revanche, une fois conclu, l'accord de méthode de l'entreprise se substituera à celui de la branche.

Sauf si l'accord de branche en stipule autrement, la méconnaissance de ses stipulations ne sera pas de nature à entraîner la nullité des accords conclus dans l'entreprise, dès lors que sera respecté le principe de loyauté entre les parties (C. trav., art. L. 2222-3-2).

2) Accord facultatif

Une convention ou un accord collectif, quel que soit niveau, 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 devra préciser la nature des informations partagées entre les négociateurs, notamment au niveau de l'entreprise et définir les principales étapes du déroulement des négociations.

Il pourra 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 d'assurer le bon déroulement de l'une ou de plusieurs des négociations prévues (C. trav., art. L. 2222-3-1).

Le texte n'est pas contraignant, seule la loyauté étant essentielle dans les négociations. En effet, il est stipulé que *« sauf si l'accord en stipule autrement, la méconnaissance de ses 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 »*.

c) Préambule

La convention ou l'accord devra contenir un préambule présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu.

L'absence de préambule ne sera pas de nature à entraîner la nullité de la convention ou de l'accord (C. trav., art. L. 2222-3-3).

Cependant l'accord de préservation ou de développement de l'emploi doit, en revanche, comporter un préambule sous peine de nullité de l'accord (C. trav., art. L. 2254-2).

d) Durée implicite de l'accord collectif

La loi renverse la logique antérieure en la matière en privilégiant l'accord collectif à durée indéterminée. La règle devient l'accord à durée déterminée. Ainsi, à défaut de stipulations spécifiques de la convention ou de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans.

En résumé, l'accord pourra être conclu pour une durée déterminée inférieure ou supérieure à 5 ans ou pour une durée indéterminée.

De plus, lorsque la convention ou l'accord arrivera à expiration, la convention ou l'accord cessera de produire ses effets (C. trav., art. L. 2222-4).

e) Clause de rendez-vous et suivi

La convention ou l'accord doit définir ses conditions de suivi et comporter des clauses de rendez-vous.

L'absence ou la méconnaissance de ces éléments ne sera pas de nature à entraîner la nullité de la convention ou de l'accord (C. trav., art. L. 2222-5-1).

f) Entrée en vigueur

Toutes les règles ci-dessus concernant la procédure de négociation s'appliquent aux accords conclus après la publication de la loi.

g) Publicité des accords collectifs

Les accords d'établissement, d'entreprise, de branche, de groupe et interentreprises seront rendus publics et versés dans une base de données nationale dont le contenu sera publié en ligne.

Toutefois, les parties à l'accord pourront acter qu'une partie ne doit pas faire l'objet de publication. Cette décision devra être matérialisée par un acte.

Ce dernier, ainsi que la version publiable et la version intégrale de l'accord devront être déposés.

À défaut d'un tel acte, une des organisations signataires pourra demander que l'accord soit publié dans une version rendue anonyme (C. trav., art. L. 2231-5-1).

Un décret précisera les modalités d'application de ces dispositions.

Les conditions de publicité s'appliqueront aux accords conclus à partir du 1^{er} septembre 2017.

VII - LES MODIFICATIONS APORTEES A LA NEGOCIATION DEROGATOIRE

a) Thèmes des accords conclus avec des salariés mandatés

Jusqu'à présent, ces accords ne pouvaient porter que sur des mesures dont la mise en œuvre était subordonnée par la loi à un accord collectif. Cette restriction est désormais supprimée (C. trav., art. L. 2232-24).

Des salariés mandatés peuvent donc conclure un accord collectif sur n'importe quel thème. À cet égard, le texte introduit une disposition expresse en ce sens : les accords négociés et conclus par un ou plusieurs salariés mandatés peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement (C. trav., art. L. 2232-24-1).

b) Suppression de l'approbation des accords d'entreprise négociés par un élu non mandaté

Jusqu'à présent, la validité d'un accord négocié avec un élu titulaire était subordonnée, d'une part, à sa signature par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, par des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et, d'autre part, à l'approbation par la commission paritaire de branche.

Si l'une des deux conditions n'était pas remplie, l'accord était réputé non écrit.

Cette seconde condition est supprimée.

Les accords conclus par les élus titulaires n'ont plus besoin, pour être valides, de l'approbation de la commission paritaire de la branche.

Désormais, les accords doivent être transmis à la commission paritaire, pour information. Cette obligation de transmission n'est pas un préalable au dépôt et à l'entrée en vigueur de l'accord (C. trav., art. L. 2232-22, al. 4).

VIII - LES NOUVELLES CONDITIONS DE VALIDITE D'UN ACCORD D'ENTREPRISE

a) Accord majoritaire

Actuellement, la validité d'un accord d'entreprise est soumise à la signature par une ou des organisation syndicales représentatives (OSR) ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés (sauf exceptions pour lesquelles le législateur a déjà exigé un accord majoritaire) et à l'absence d'opposition majoritaire.

Leur validité sera désormais subordonnée à leur signature par une ou des OSR ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés « *en faveur des organisations représentatives* » et non en faveur des organisations syndicales ayant présenté des candidats, ce qui dans certains cas peut aboutir à une règle majoritaire moins contraignante que celle des « 30 % » (C. trav., art. L. 2232-12).

Le droit d'opposition disparaîtra, ce qui entraîne l'abrogation de l'article L. 2231-7.

b) Validation référendaire

La loi prévoit une procédure au cas où les OSR ne réuniraient pas plus de 50 % des suffrages exprimés en leur faveur.

Si l'accord a été signé par des OSR réunissant plus de 30 %, une ou plusieurs de ces OSR disposeront d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elle souhaite une consultation des salariés pour valider l'accord.

Dans une telle hypothèse, si au terme **d'un délai de huit jours** à compter de la demande, le seuil de 50 % de signataires n'a pas été dépassé, l'employeur devra organiser la consultation dans un **délai de deux mois**.

Un décret doit définir les conditions de cette consultation. En tout état de cause, elle devra faire l'objet d'un protocole spécifique entre l'employeur et les OSR signataires de l'accord litigieux qui définira :

- la date du scrutin,
- le lieu,
- les modalités de consultation du protocole,
- le recours, ou non, au vote électronique.

Participeront à la consultation les salariés du ou des établissements couverts par l'accord et ayant la qualité d'électeur (salariés mis à disposition compris).

L'accord sera valide à la condition d'être approuvé à la majorité des suffrages exprimés. À défaut, il sera réputé non écrit.

c) Entrée en vigueur

Les nouvelles règles de validité des accords s'appliqueront :

- **dès la publication de la présente loi** aux (nouveaux) accords de préservation ou de développement de l'emploi.
- **à compter du 1^{er} janvier 2017** aux accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés, si les décrets sont publiés ;
- **à compter du 1^{er} septembre 2019** aux autres accords collectifs, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 5125-1 du code du travail soit les accords de maintien de l'emploi.

IX - LES NOUVELLES REGLES DE REVISION D'UN ACCORD COLLECTIF

Pour tenir compte des modifications de représentativité à l'issue de chaque cycle électoral, le texte sur la révision des accords collectifs est modifié.

a) Révision d'un ANI ou d'un accord de branche

Les modifications concernent uniquement l'engagement de la procédure de révision. À cet égard, le texte introduit une distinction suivant que le cycle électoral, durant lequel l'accord a été conclu, est en cours ou achevé (C. trav., art. L. 2261-7 modifié).

- *Pendant le cycle électoral*

Sont habilitées à engager la procédure de révision (non à conclure un avenant...) d'un accord interprofessionnel, d'une convention ou d'un accord de branche, jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés à la fois représentatives et signataires ou adhérentes de l'accord,
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si l'accord est étendu, cette ou ces organisations doivent en outre être représentatives.

- À l'issue du cycle électoral

L'issue du cycle électoral signifie donc une nouvelle mesure de la représentativité. Dans ce cas, la procédure de révision est possible par :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives,
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si l'accord est étendu, celles-ci doivent être représentatives.

Une fois la procédure de révision engagée, c'est le droit commun qui s'applique : le texte renvoie aux conditions de validité des ANI / accords de branche. Pour pouvoir être étendu, un avenant devra avoir été signé par une organisation d'employeurs représentative (inchangé). Cela étant, le texte est muet sur les signataires à l'accord de révision. Nous pouvons penser que ceux qui peuvent engager la négociation peuvent aussi être signataires.

b) Révision d'un accord d'entreprise ou d'établissement

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement (C. trav., art. L. 2261-7-1) :

- **pendant le cycle électoral.** La révision, jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord a été conclu, est possible par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés à la fois représentatives et signataires ou adhérentes de cet accord.
- **à l'issue du cycle électoral.** La révision est possible par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives.

Les accords conclus avec les élus mandatés (C. trav., art. L. 2232-21), non mandatés (C. trav., art. L. 2232-22), voire avec des salariés mandatés (C. trav., art. L. 2232-24), pourront être révisés par ces mêmes salariés sous certaines conditions.

c) Entrée en vigueur

La loi ne comporte aucune précision sur ce point. Ces règles seront donc en vigueur le lendemain de la publication de la loi au *Journal Officiel*.

Une difficulté particulière concerne les accords conclus par les élus, puisque les règles de conclusion de tels accords, issues de la loi *Rebsamen* (C. trav., art. L. 2232-21-1), ne sont toujours pas applicables, faute de parution du décret d'application relatif à la consultation des salariés.

X - LES NOUVELLES REGLES DE DENONCIATION D'UN ACCORD COLLECTIF

Les modifications des conséquences dans la dénonciation d'un accord collectif à durée indéterminée sont essentielles, puisqu'elles consacrent la fin du principe du maintien des avantages acquis à titre individuel.

Une nouvelle négociation devra s'engager dans les trois mois qui suivent « *le début du préavis* » et non plus dans les trois mois qui suivent la dénonciation (C. trav., art. L. 2261-10). La négociation pourra donner lieu à un accord avant l'expiration du délai de préavis.

Le maintien des avantages individuels acquis disparaît. Seul le maintien de la rémunération annuelle est prévu (C. trav., art. L. 2261-13).

Les salariés conserveront une rémunération en application de la convention ou de l'accord dénoncé dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne pourra pas être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois.

Cette rémunération s'entend au sens des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, soit tous les éléments entrant dans l'assiette des cotisations sociales, à l'exception de l'avantage résultant d'une levée d'option. Une stipulation peut prévoir que la convention ou l'accord dénoncé continue à produire ses effets pendant un délai supérieur à un an. En ce cas, il y a maintien de la rémunération, si un nouvel accord n'a pas été conclu, à compter de l'expiration de ce délai.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent à compter de la date où l'accord dénoncé cesse de produire ses effets, même si la dénonciation est antérieure à la publication de la loi.

XI - LES NOUVELLES REGLES DE MISE EN CAUSE D'UN ACCORD COLLECTIF

Le texte intègre les conséquences du principe du seul maintien de la rémunération annuelle à l'issue du délai de survie quand un accord à durée indéterminée est remis en cause et définit les règles applicables quand l'accord est à durée déterminée.

a) Maintien de la seule rémunération annuelle

Les effets de la mise en cause sont modifiés. Le texte substitue le maintien de la rémunération annuelle (dans les mêmes termes qu'en cas de dénonciation ; voir ci-dessus) au maintien des avantages individuels acquis (C. trav., art. L. 2261-14).

Un accord de substitution peut toujours intervenir dans le délai de survie. Lorsque la mise en cause concerne un accord à durée déterminée, le maintien de la rémunération :

- s'applique jusqu'au terme qui aurait été celui de l'accord en l'absence de mise en cause, si ce terme est postérieur à la date de cessation des effets en application de la mise en cause (soit en principe 15 mois) ;
- ne s'applique pas si ce terme est antérieur à la date à laquelle l'accord cesse de produire ses effets.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent à compter de la date où l'accord mis en cause cesse de produire ses effets, même si la mise en cause est antérieure à la publication de la loi.

b) Négociation de pré-restructuration

La négociation d'un accord de substitution peut être engagée dès lors qu'est envisagée une opération de fusion, de cession ou de scission ou toute autre modification juridique qui aurait pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord collectif.

Le texte prévoit la possibilité de conclure deux types d'accord de substitution :

- un accord de transition entre les entreprises et les OSR de l'entreprise qui emploie les salariés dont le contrat de travail est transféré,
- un accord d'adaptation entre les entreprises et les OSR des deux entreprises : un accord d'adaptation.

c) Accord de transition

Les employeurs des entreprises concernées et les OSR dans l'entreprise qui emploie les salariés dont les contrats de travail sont susceptibles d'être transférés peuvent négocier et conclure un accord de transition. La durée de l'accord ne peut excéder trois ans.

Cet accord entre en vigueur à la date de réalisation de l'évènement ayant entraîné la mise en cause (C. trav., art. L. 2261-14-2).

Il s'applique à l'exclusion des stipulations portant sur le même objet des conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement d'accueil. À l'expiration de l'accord de transition, les conventions et accords applicables dans l'entreprise / l'établissement d'accueil s'appliquent à ces salariés.

d) Accord d'adaptation

Les employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives des entreprises ou établissements concernés peuvent négocier et conclure un accord se substituant aux conventions et accords mis en cause et révisant les conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement d'accueil (C. trav., art. L. 2261-14-3).

L'accord de substitution entre en vigueur à la date de réalisation de l'évènement ayant entraîné la mise en cause (C. trav., art. L. 2261-14-3).

Ces accords seront soumis, pour leur validité, au nouveau droit commun (généralisation progressive de l'accord majoritaire) soit à compter du 1^{er} janvier 2017 pour les dispositions relatives au temps de travail, congés et repos, et du 1^{er} septembre 2019 pour les autres.

XII - LES NOUVELLES REGLES APPLICABLES AUX ACCORDS DE GROUPE

Les accords de groupe peuvent également porter sur des thèmes relatifs à la durée du travail.

De plus, en cas d'ouverture des négociations obligatoires portant, en partie, sur ce thème, au niveau du groupe, les entreprises adhérentes peuvent être dispensées de négocier sur ces mêmes thèmes.

a) Représentativité syndicale au niveau du groupe

L'article L. 2122-4 du code du travail prévoit un système particulier d'appréciation de la représentativité lors de la conclusion d'un accord de groupe.

Si un accord doté du même périmètre a été conclu au cours du cycle électoral précédant, la représentativité des organisations syndicales est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans ces entreprises ou établissements :

- soit pour le cycle en cours, lorsque les élections se sont tenues à la même date,
- soit lors des dernières élections au cours du cycle précédant le cycle en cours, lorsque les élections se sont tenues à des dates différentes.

Lorsque le périmètre n'est pas le même, la représentativité est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus lors des dernières élections ayant eu lieu dans les entreprises ou établissements compris dans le périmètre de l'accord.

b) Procédure de négociation

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans chacune des entreprises ou chacun des établissements compris dans le périmètre de l'accord doivent être informés préalablement à l'ouverture d'une négociation dans ce périmètre (C. trav., art. L. 2232-32).

Seules peuvent désigner des coordonnateurs syndicaux de groupe les organisations syndicales de salariés représentatives « à l'échelle de l'ensemble des entreprises comprises dans le périmètre » de l'accord à négocier (C. trav., art. L. 2232-32).

Il est renvoyé au droit commun (C. trav., art. L. 2231-3 à L. 2231-7) s'agissant des conditions de forme, de notification, de dépôt et de publicité (C. trav., art. L. 2232-35).

c) Remplacement de l'accord d'entreprise par l'accord de groupe

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

Les entreprises du groupe seront dispensées d'engager tout ou partie des négociations obligatoires lorsqu'un accord conclu au niveau du groupe portera sur le même thème et remplira les conditions prévues par la loi.

Lorsqu'un accord sur la méthode conclu au niveau du groupe le prévoit, l'engagement à ce niveau de l'une des négociations obligatoires dispensera les entreprises du groupe d'engager elles-mêmes cette négociation. L'accord sur la méthode devra définir les thèmes concernés par cette disposition.

d) Validité de l'accord de groupe

Selon l'article L. 2232-34 du code du travail, la validité d'un accord conclu au sein de tout ou partie d'un groupe est appréciée conformément aux dispositions des articles L. 2232-12 (validité d'un accord d'entreprise) et L. 2232-13 (organisation syndicale catégorielle).

Le principe majoritaire s'applique donc aux accords de groupe.

Les pourcentages de 30 % et de 50 % sont appréciés à l'échelle de l'ensemble des entreprises ou établissements compris dans le périmètre de l'accord.

La consultation des salariés, le cas échéant, est également effectuée dans ce périmètre.

e) Entrée en vigueur

Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur au lendemain de la publication de la loi. Attention, le principe majoritaire étant progressivement mis en place, les règles de validité des accords sont, jusqu'au 31 décembre 2016 inclus, celles applicables avant la loi, sauf en ce qui concerne les accords de préservation ou de développement de l'emploi.

XIII – LES ACCORDS INTER-ENTREPRISES

Véritable nouveauté, un accord peut être négocié et conclu au niveau de plusieurs entreprises entre les employeurs et les organisations syndicales représentatives à l'échelle de l'ensemble des entreprises concernées (C. trav., art. L. 2232-6).

La représentativité des organisations syndicales dans le périmètre de l'accord est appréciée, conformément aux règles définies aux articles L. 2122-1 à L. 2122-3 (représentativité syndicale au niveau de l'entreprise), par l'addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés lors des dernières élections préalables à l'ouverture de la première réunion de négociation.

La validité d'un accord inter-entreprises est déterminée conformément aux dispositions des articles L. 2232-12 et L. 2232-13 du code du travail (voir ci-dessus).

Les pourcentages de 30 % et de 50 % sont appréciés à l'échelle de l'ensemble des entreprises comprises dans le périmètre de l'accord (C. trav., art. L. 2232-38). La consultation des salariés, le cas échéant, est également effectuée dans ce périmètre (C. trav., art. L. 2232-39).

L'entrée en vigueur de l'accord inter-entreprise est la même que pour l'accord de groupe.

XIV - LES ARTICULATIONS ENTRE LES DIFFERENTS NIVEAUX DE NEGOCIATION

La loi règle désormais les relations entre les différents niveaux de négociation en permettant à l'accord de niveau « supérieur » de s'imposer.

a) Groupe / branche

L'article L. 2232-35 du code du travail, qui interdisait à l'accord de groupe de comporter des dispositions dérogatoires à l'accord de branche, sauf disposition expresse de l'accord de branche, est entièrement réécrit de telle sorte que cette règle est supprimée.

Un accord de groupe peut donc désormais déroger à l'accord de branche.

b) Groupe / entreprise

Lorsqu'un accord conclu dans tout ou partie d'un groupe le prévoit expressément, ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans le périmètre de cet accord (C. trav., art. L. 2253-5).

d) Inter-entreprises / entreprises et entreprise / établissements

La même règle que ci-dessus est adoptée (C. trav., art. L. 2253-6 et C. trav., art. L. 2253-7) en ce qui concerne l'articulation entre :

- l'accord d'entreprise et les accords d'établissement,
- l'accord conclu au niveau de plusieurs entreprises et les accords d'entreprise et d'établissement.

Lorsqu'un accord conclu au niveau de l'entreprise le prévoit expressément, ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans établissements compris dans le périmètre de cet accord.

Lorsqu'un accord conclu au niveau de plusieurs entreprises le prévoit expressément, ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises/établissements compris dans le périmètre de cet accord.

XV - LES REGLES RELATIVES AU FONCTIONNEMENT DES IRP IMPACTEES PAR LA LOI

a) Délai de consultation du CE en matière d'heures supplémentaires

Un accord collectif ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CE (CEE) ou, à défaut, un décret en conseil d'État, fixe les délais dans lesquels le CE doit rendre son avis.

Ce délai ne peut être inférieur à 15 jours, et ce sur un nombre de thèmes que liste la loi, notamment dans le cadre de la consultation prévue à l'article L. 3121-11 (ancien), soit sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

L'article L. 2323-3 du code du travail opère désormais un renvoi aux articles L. 3121-28 à L. 3121-39 (au lieu de L. 3121-11).

Sont donc visées :

- la consultation du CE en cas d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent (nouveau) (C. trav., art. L. 3121-33, I),
- le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et majorations par un repos compensateur équivalent dans les entreprises dépourvues de DS (nouveau) (droit de véto du CE) (C. trav., art. L. 3121-37),
- les conditions et modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement (C. trav., art. L. 3121-37),
- la consultation annuelle du CE sur les modalités d'utilisation du contingent réglementaire et de son dépassement (inchangé) (C. trav., art. L. 3121-40 / ancien L. 3121-11).

b) Consultation du CCE et des CE

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CCE et un ou plusieurs comités d'établissement, un « accord » peut définir l'ordre et les délais dans lesquels le CCE et le ou les comités d'établissement rendent et transmettent leurs avis

À défaut d'accord, l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au CCE (C. trav., art. L. 2327-15).

Nouveautés en droit du commerce

I - LES HAUSSES DES LOYERS

La loi limite à 10% par an les hausses de loyers commerciaux en cas de déplafonnement, c'est-à-dire dans les cas où les loyers sont réévalués en raison de transformations et d'embellissement d'un quartier.

La loi consacre l'indice des loyers commerciaux (ILC) et l'indice des loyers des activités tertiaires (ILAT) comme uniques indices de référence dans le calcul de l'évolution des loyers commerciaux. Cette mesure permet d'adapter les loyers à la réalité de l'activité, d'éviter une hausse trop rapide et de rendre plus stables et plus équitables les baux commerciaux.

II - LES RELATIONS ENTRE LES COMMERÇANTS LOCATAIRES ET LES BAILLEURS

La loi :

- rend obligatoire un état des lieux lors de la prise du local, ainsi qu'un inventaire précis des catégories de charges locatives,
- instaure un droit de préférence au locataire en cas de vente,
- interdit la rétroactivité des demande de révision de loyers,
- impose au bailleur d'informer l'ancien locataire dès le 1er mois de retard de loyer du nouveau locataire (les cessions de baux commerciaux s'accompagnent souvent d'une clause de garantie solidaire entre l'ancien et le nouveau locataire).

III - L'IMPLANTATION DES NOUVEAUX COMMERCES

Afin de permettre au commerçant de bien mesurer la viabilité de son projet avant de s'engager sur une période plus longue, le bail dérogatoire passe de 2 à 3 ans.

Le bail dérogatoire offre la possibilité de quitter le local commercial avant la fin du bail.

Cette mesure entend faciliter ainsi l'installation de nouveaux commerçants, notamment des plus jeunes.

V - LES REPRISES D'ACTIVITE

La loi autorise désormais la déspecialisation du bail par le tribunal, en cas de procédure collective.



Pierre RAMAGE

Avocat au Barreau de Reims

DESS - Droit des Contentieux

Enseignant à l'Université de Reims
en Droit des Assurances

Chargé d'enseignement en Droit
du Travail, à l'UT

Chargé d'enseignement en Droit
des Sociétés

Intervenant en Droit du Travail

Antoine JULLARD

Clerc d'Avocat

Master II - Droit des Contentieux

Chargé d'enseignement à l'Université
de Reims en Droit des Biens

Chargé d'enseignement à l'Université
de Reims de Sciences Economiques,
Sociales et de Gestion

27 boulevard de la Paix
51100 Reims

T 03 26 05 43 69

F 03 69 63 81 75

avocat@acphenix.com

SCP Pierre RAMAGE au capital de 40 000 € - RCS de Reims 443 516 364 - Membre d'une Association agréée. Règlement des honoraires par chèque accepté.