



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

TABLEAU DE SUIVI

LOI RELATIVE AU TRAVAIL, À LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

CE QUE PRÉVOIT LA LOI
CE QUE PRÉVOIENT LES DÉCRETS
ENTRÉE EN VIGUEUR/TEXTES ATTENDUS
OUTILS ET PRATIQUES SYNDICALES

LOI RELATIVE AU TRAVAIL, À LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Numéro d'article	Ce que prévoit la loi	Ce que prévoient les décrets	Entrée en vigueur / textes attendus	Outils / pratiques syndicales
TITRE I^{ER} - REFONDER LE DROIT DU TRAVAIL ET DONNER PLUS DE POIDS À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE				
<u>Art 1</u> Refondation du Code du travail	Une commission d'experts et de praticiens des relations sociales est mise en place pour travailler à la refondation du Code du travail sur le modèle du triptyque déjà appliqué en matière de durée du travail et de congé « Ordre public / Champ de la négociation/ règles supplétives » Cette commission devra notamment, donner une place centrale à la négociation collective, « <i>en élargissant ses domaines de compétence et son champ d'action</i> ». La commission associera à ses travaux les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs représentatives, via le Haut conseil du dialogue social (HCDS).	RAS	La commission remet ses travaux au Gouvernement en août 2018. La composition de la commission n'est toujours pas connue. Elle n'a donc pas pu commencer ses travaux.	La Confédération a mis en place un groupe de travail pour poursuivre la réflexion sur la place respective des lois/règlements et de la négociation collective (branche et entreprise) sur les autres sujets traités dans le code du travail
<u>Art 1-2</u> Neutralité et règlement intérieur	Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés au sein de l'entreprise. Ces restrictions doivent toutefois être justifiées par l'exercice d'autres libertés	RAS	10 août 2016 ¹	La Confédération a édité un Guide du fait religieux en entreprise pour aider les équipes à traiter les situations particulières au sein de leurs entreprises.

¹ Entrée en vigueur au lendemain de la publication de la loi du 8 août 2016, parue au JO du 9 août 2016.

LOI RELATIVE AU TRAVAIL, À LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

	et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.			
<u>Art 3 à 6</u> Protection contre le harcèlement et d'agissements sexistes dans le Code du travail	➤ La loi modifie le régime de preuve en matière de harcèlement. Désormais, dans les litiges relatifs aux harcèlements (moral ou sexuel), le salarié qui se dit victime ne devra plus « <i>établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement</i> » mais simplement « <i>présenter des éléments de fait laissant supposer</i> » l'existence d'un harcèlement. ➤ La loi prévoit d'intégrer les dispositions sur la lutte contre les « agissements sexistes » dans le règlement intérieur. D'intégrer la lutte contre les agissements sexistes dans la liste des mesures mise en place par l'employeur en matière de prévention, de donner au CHSCT la possibilité de prendre des mesures de prévention contre les agissements sexistes.	RAS	10 août 2016,	Les employeurs sont donc tenus de modifier leur règlement intérieur (obligatoire dans les entreprises de plus de 20 salariés) et de se rapprocher du CHSCT (quand il existe) pour travailler sur les politiques de prévention.
<u>Art 7</u> Protection en matière d'agissements	Cet article modifie la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires selon lequel « <i>aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissements sexistes, défini comme tous agissements lié au sexe d'une</i>	RAS	10 août 2016	

sexistes dans la fonction publique	personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »			
<u>Art 8</u> Nouvelle architecture en matière de durée du travail, de congés payés et de jours fériés	L'article 8 (ex-article 2) définit la nouvelle architecture du code relative à durée du travail : - l'ordre public, auquel aucun accord ne peut déroger ; - le champ de la négociation collective, définissant l'articulation entre l'entreprise et la branche ; - les dispositions supplétives, applicables en l'absence d'accord d'entreprise et de branche. - De manière générale, la loi instaure la primauté de l'accord d'entreprise sur la branche en matière d'organisation du temps de travail et prévoit des règles à droit constant en l'absence d'accord. ➤ La durée reste fixée à 35 heures par semaine par l'ordre public légal. ➤ Les taux de majorations des heures supplémentaires peuvent être fixés, par accord d'entreprise, à un taux moindre que celui prévu par la branche, sans pouvoir être inférieur à 10 %.	<u>Le décret du 18 novembre 2016 précise les modalités de mise en œuvre dans certains cas, en reprenant ce que prévoyait le Code avant la loi Travail</u> - Astreinte : l'information des salariés sous astreinte et délais de prévenance, à défaut d'accord. - Equivalence : Institution du régime d'équivalence à défaut d'accord. - Durées max quotidienne ➤ modalités de dérogation par l'inspection du travail. ➤ modalités de dérogation en cas d'urgence. ➤ modalités de dérogation conventionnelle à la durée max quotidienne. - Durées max hebdo ➤ modalités de dérogation administrative aux 48 h dans la limite de 60h en cas de circonstances exceptionnelles ➤ modalités de dérogation administrative aux 44h (dans	10 août 2016 Sauf pour les dispositions renvoyées à un décret entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2017. Le Gouvernement établit un bilan détaillé, quantitatif et qualitatif, des accords de branche prévoyant une durée minimale de travail inférieure (art. 8 – IV fin).	Les accords portant sur la durée du travail sont soumis dès le 1^{er} janvier 2017 au principe majoritaire en matière de négociation. <i>Cf article 21</i> Pour le détail des mesures relatives au temps de travail, Action juridique fait le point sur le temps de travail dans le numéro 228 paru en décembre 2016.

	À défaut d'accord (d'entreprise ou de branche) le taux de majoration reste à 25 % (socle supplétif). ➤ La branche continue de primer dans certains domaines importants : en matière de travail à temps partiel (possibilité de déroger au 24 heures/semaine minimum) et dans le cadre de la modulation du temps de travail au-delà de l'année et jusqu'à 3 ans. - Dans le détail, ce qui évolue de manière notable : • En matière d'aménagement du temps de travail ➤ dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut aménager le temps de travail de ses salariés de manière unilatérale, non plus sur 4 mais sur 9 semaines. ➤ Pour les entreprises de 50 salariés et plus, la limite reste fixée à 4 semaines par décision unilatérale de l'employeur. ➤ Si un accord de branche l'autorise, le temps de travail peut être aménagé sur une	la limite de 46h), à défaut d'accord. ➤ modalités de dérogations exceptionnelles aux 46h dans certains secteurs, régions ou entreprises. ➤ modalités des dérogations aux durées max hebdo à défaut d'accord. ➤ liste des secteurs pour lesquels la durée max hebdo est fixée entre 40 et 44h à défaut d'accord. - Durée légale et heures supplémentaires ➤ modalités de dérogations à la période de référence pour calcul des heures sup et des repos compensateurs dans les secteurs saisonniers. ➤ Contingent d'HS et modalités de prise du repos compensateur obligatoire à défaut d'accord. - Modulation : modalités de mise en place unilatérale par l'employeur d'une modulation sur 9 (moins de 50 sal) ou 4 semaines (plus de 50 sal), à défaut d'accord.		
--	--	---	--	--

	période de 3 ans au plus. Sur les forfaits jours La loi inscrit dans l'ordre public, l'obligation pour l'employeur de s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail. La loi définit le contenu des accords collectifs instituant les conventions de forfait en jours et impose d'améliorer le contrôle de la charge de travail des salariés et d'assurer l'effectivité du droit à la déconnexion. Sur les jours fériés et congés payés ➤ Possibilité de prendre des congés payés dès l'embauche, et non plus à compter de l'ouverture des droits. ➤ Suppression de la privation d'indemnité compensatrice de congé payé en cas de licenciement pour faute lourde du salarié. ➤ Extension de la possibilité (jusqu'ici réservée aux cas de contraintes géographiques) de prendre plus de 24 jours de congés payés en une seule fois pour les salariés qui justifient de	- Horaires individualisés : limites et modalités du report et de récupération d'heures. - Travail de nuit ➤ modalités dérogation administrative à la durée max quotidienne de 8 h en cas de circonstances exceptionnelles. ➤ modalités de consultation du médecin du travail/ travail de nuit ➤ modalités d'affectation à des postes de nuit par autorisation administrative (L .3122-21) -Temps partiel ➤ conditions dans lesquelles le salarié peut demander à bénéficier d'un poste à temps partiel à défaut d'accord collectif (L. 3123-26) - Travail intermittent : liste des secteurs où la nature de l'activité ne permet pas de fixer les périodes et la répartition des horaires de travail au sein de ces périodes. - Repos quotidien ➤ modalités de dérogation au repos quotidien en cas d'urgence. ➤ modalités de dérogation		
--	---	--	--	--

	la présence d'un enfant ou adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie. ➤ Extension aux hommes de moins de 21 ans de l'attribution de 2 jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge (jusqu'ici réservée aux mères de famille de moins de 21 ans).	par accord collectif. ➤ modalités de dérogation en cas de surcroît exceptionnel d'activité. - Congés payés ➤ A défaut d'accord, le début de la période de référence pour l'acquisition des CP. ➤ modalités de calcul de l'indemnité de CP dans les professions où les caisses de CP sont obligatoires. ➤ professions, industries et commerces où les caisses de CP sont obligatoires : nature et étendue de l'obligation des employeurs, règles d'organisation et de fonctionnement et modalités du contrôle de l'État.		
Art 9 Nouvelle architecture en matière de congés	Cet article décline la nouvelle architecture pour la partie du Code relative aux « autres congés ». L'article inscrit le principe du droit au congé dans l'ordre public social garanti par la loi et renvoie à la négociation collective le soin de déterminer un certain nombre de modalités de prise de ces congés. Il réorganise les congés en trois ensembles : ➤ Congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie	<u>Le décret du 18 novembre 2016 relatif aux congés autres que les congés payés</u> fixe les modalités de prévenance pour chaque congé) - Congé de solidarité familiale ➤ modalités de fractionnement du et transformation en période d'activité partielle. ➤ Délai d'information de l'employeur sur la prise de congé, durée prévisible, renouvellement, retour avant terme.	10 août 2016 pour loi. 1^{er} janvier 2017 pour les dispositions prévues par décret.	Pour plus de rapidité dans le traitement des litiges, le Conseil de prud'hommes statue en la forme des référés en cas de refus de l'employeur d'accorder des congés autres que les congés payés. Pour le détail Action juridique fait le point sur les congés dans le numéro 229 à paraître en février 2017.

	personnelle et familiale (congés pour événements familiaux, congé de solidarité familiale et congé de proche aidant, congé sabbatique). ➤ Congés pour engagement associatif, politique ou militant (congé mutualiste de formation/congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen/congé pour catastrophe naturelle/congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse/congé de représentation/congé de solidarité internationale et congé d'acquisition de la nationalité). ➤ Congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise <u>Dans le détail, plusieurs évolutions sont à souligner :</u> ➤ Allongement de certains congés pour événements familiaux. La loi fait passer de 2 à 5 jours le congé pour le salarié qui perd un enfant et de 1 à 3 jours celui pour le décès du conjoint	- Congé du proche aidant ➤ critères d'appréciation du handicap ou de la perte d'autonomie. ➤ délai d'information l'employeur sur la prise de congé et son renouvellement, la durée du préavis en cas de retour avant terme, le délai de réponse sur le fractionnement du congé ou sa transformation en activé à temps partiel. - Congé sabbatique ➤ conditions et délai d'information de l'employeur sur la demande, les dates de congés et durée du congé.		
--	---	--	--	--

	(étendu au concubin) ou d'un proche parent (parents, beaux-parents, frères et sœur). ➤ Création d'un congé de 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant. ➤ Le congé pour acquisition de la nationalité est étendu au conjoint de la personne qui souhaite assister à la cérémonie d'accueil. ➤ Congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen.	- Congé mutualiste de formation : ➤ conditions dans lesquelles l'employeur peut différer le congé en raison des nécessités de l'entreprise, ➤ conditions dans lesquelles est établie la liste des stages ouvrant droit au congé mutualiste de formation et des organismes susceptibles de dispenser ces stages, ➤ conditions dans lesquelles le congé est attribué aux agents des services publics et des entreprises publiques, ➤ conditions dans lesquelles le congé est attribué au salarié bénéficiant d'un régime de congé plus avantageux, ➤ délai dans lequel le salarié informe l'employeur de sa demande de congé, ➤ règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé au cours d'une année. - Congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle à un jury d'examen : ➤ Un arrêté interministériel fixe la liste de ces instances, ➤ Un décret détermine les conditions dans lesquelles les		
--	--	---	--	--

L'arrêté interministériel du 20 mai 1980 fixant la liste des instances d'emploi ou de formation professionnelle pour lesquelles le congé est de droit doit être mis à jour.

		dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement sont supportées par les instances et jurys/ou par l'entreprise, ➤ Un décret fixe les délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé à défaut d'accord. - Congé pour catastrophe naturelle ➤ délai dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé, ➤ conditions dans lesquelles l'employeur peut différer le congé en raison des nécessités propres de l'entreprise ou de son exploitation, ➤ conditions dans lesquelles le congé est attribué aux agents des services publics et des entreprises publiques, ➤ conditions dans lesquelles le congé est attribué au salarié bénéficiant d'un régime de congés payés plus avantageux. - Congé formation de cadre et d'animateurs pour la jeunesse ➤ délai dans lequel le salarié adresse sa demande de congé à l'employeur ➤ règles selon lesquelles est		
--	--	---	--	--

		déterminé, par établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé. - Congé de représentation ➤ modalités d'indemnisation du salarié par l'État, ➤ délai dans lequel le salarié adresse sa demande de congé à l'employeur et les règles selon lesquelles est déterminé le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier du congé au cours d'une année. - Congé de solidarité internationale ➤ délai à partir duquel, à défaut de réponse, l'accord de l'employeur est réputé acquis (L3142-69), ➤ règles selon lesquelles sont déterminés, en fonction de l'effectif de l'établissement, le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier simultanément du congé et les délais dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé à son employeur sont fixées par décret. Congé pour création /reprise d'entreprise ➤ délai à partir duquel, à défaut de réponse, l'accord de l'employeur est réputé acquis.		
--	--	---	--	--

		➤ conditions et délais d'information et le niveau de salariés absents au titre du congé dans l'entreprise et de jours d'absence prévus au titre de ce congé, pour lequel l'employeur peut différer le départ ou le début de la période de travail à temps partiel, sont fixés par décret. - Modalité de recours en référé en cas de refus d'accorder des congés devant le Conseil des prud'hommes : ➤ pour événement familiaux, ➤ de solidarité familiale, ➤ de proche aidant, ➤ mutualistes de formation, ➤ de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen, ➤ pour catastrophe naturelle, ➤ de formation de cadre et d'animateurs pour la jeunesse, ➤ de représentation, ➤ de solidarité internationale, ➤ pour acquisition de la nationalité, ➤ création/reprise d'entreprise,		
<u>Art 10</u> Allongement de	- La loi allonge la durée de protection dont bénéficie la salariée en état de grossesse après la naissance de son enfant. La durée pendant laquelle	RAS	10 août 2016	

LOI RELATIVE AU TRAVAIL, À LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

la protection des salariés suite à l'arrivée d'un enfant	l'employeur ne peut pas la licencier passe ainsi de 4 semaines à 10 semaines. - L'allongement de la période de protection s'applique également au second parent qui en bénéficie à compter de la naissance de l'enfant, ainsi qu'aux parents adoptant. - La loi prévoit également que la prise de congés payés immédiatement après la fin du congé de maternité reporte le point de départ de cette protection. Ce qui a pour conséquence de reporter d'autant la fin de cette protection.			
<u>Art 11</u> Nouvelle architecture en matière de compte épargne temps	L'article 11 définit la nouvelle architecture du Code pour la partie relative au compte épargne temps (ordre public, champ de la négociation collective et dispositions supplétives). Pas de modification sur le fond.	RAS	10 aout 2016	.
<u>Art 12</u> Dispositions transitoires - forfaits jours	L'article 12 vise à sécuriser le recours au forfait jours en application d'accords collectifs conclus avant la loi : - la révision d'un accord pour le mettre en conformité avec les nouvelles prescriptions légales, n'entraîne pas l'obligation de recueillir l'accord du salarié. - il est possible pour l'employeur de poursuivre l'exécution de conventions individuelles de	RAS	10 août 2016 Attention : avec ces dispositions transitoires vont subsister des accords en forfait jour et des conventions individuelles non conformes à la loi (sans limite de temps).	Ces dispositions appellent à la vigilance car elles permettent à l'employeur de combler seul les lacunes (notamment en termes de contrôle de la charge de travail) d'un accord collectif. Il peut poursuivre l'exécution de conventions individuelles antérieures à la loi, et même en conclure de

LOI RELATIVE AU TRAVAIL, À LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

	forfait conclues sur la base d'accords collectifs antérieurs à la loi (et donc insuffisants au regard des nouvelles obligations légales), sous réserve que l'employeur respecte les dispositions supplétives prévues par la loi. - De même, sous ces mêmes conditions, de nouvelles conventions individuelles peuvent être conclues sur la base d'accords collectifs insuffisants, et ce, sans limite de temps.			nouvelles. Et ce, sans aucune obligation de renégocier ces accords collectifs, ni même être encadré par un délai. Les équipes devront donc insister pour renégocier les accords forfaits jours afin qu'ils intègrent les protections nouvelles par la négociation (et non pas de manière unilatérale et sans contrôle ni concertation avec les organisations syndicales).
Art 13 Notion de « jours » en droit du travail	Le Gouvernement présentera au Parlement un rapport sur la redéfinition, l'utilisation et l'harmonisation des notions de « jour » (ouvrable, ouvré, calendaire, franc) et, en tant que de besoin, l'adaptation de la quotité des jours, dans la législation du travail et de la sécurité sociale		Rapport du Gouvernement attendu en mai 2017	La notion de « jour » en matière de droit du travail est effectivement très complexe et source d'incertitude juridique pour les salariés comme les employeurs. Il convient donc de les simplifier, sans pour autant perdre la raison d'être de ces délais et réduire le droit et la protection des salariés. Chaque délai devra donc être examiné dans le détail.

LOI RELATIVE AU TRAVAIL, À LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Art 14 Disposition spécifique applicable au personnel roulant	Cet article modifie certaines dispositions du Code des transports : - il modifie la période de nuit du personnel navigant qui sera désormais de 23h à 6h (et non plus de 22h à 5h), et fixe une durée maximale de travail à 42h sur une période de 7 jours. - il cadre les dérogations par accord collectif aux durées de travail du personnel navigant sur des bateaux exploités dans le cadre d'un aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines: pas plus de 14h/jour, de 84h/sem. et en moyenne de 72h/sem sur une période de 16 sem. consécutives.	RAS	10 août 2016	RAS
Art 15 Promotion du dialogue social	Le Gouvernement présente un rapport sur les voies de valorisation et de promotion du dialogue social (meilleure articulation des instances consultatives actuelles, meilleure définition de leurs missions, amélioration du cadre et de la méthode de la négociation interprofessionnelle...), notamment en identifiant des actions de pédagogie à destination du grand public.	RAS	Rapport attendu le 31 décembre 2016	RAS
TITRE II - FAVORISER UNE CULTURE DU DIALOGUE ET DE LA NÉGOCIATION				
Art 16 Méthode, publicité des accords	Des règles nouvelles sont proposées pour encadrer et améliorer la qualité de la négociation collective.	Publicité des accords Un décret en Conseil d'Etat doit fixer les conditions la publication de l'accord dans une version anonyme (entrée en vigueur différée).	S'applique aux accords conclus à compter du 10 août 2016 Sauf pour la publicité des accords qui s'appliquent aux	Ces dispositions devraient contribuer à redynamiser la négociation collective et dynamiser les pratiques

	- Périodicité des négociations Les conventions ou accords collectifs de travail doivent définir le calendrier des négociations, et peuvent adapter la périodicité des négociations périodiques obligatoires, dans la limite de 3 ans pour les négociations annuelles, de 5 ans pour les négociations triennales et de 7 ans pour les négociations quinquennales. NB : que les entreprises ne pourront adapter la périodicité des négociations obligatoires sur l'égalité professionnelle femmes/hommes que si elles sont déjà couvertes par un accord ou un plan d'action sur ce sujet. - Accords de méthode La loi prévoit la possibilité de conclure des accords de méthode au niveau de l'entreprise précisant la nature des informations partagées entre négociateurs en s'appuyant sur la Base de données économiques et sociales (BDES), définissant les principales étapes du déroulement des négociations et pouvant prévoir des moyens supplémentaires ou spécifiques pour les représentants syndicaux. Des accords de méthodes peuvent également être conclus au niveau de la branche. Ils s'appliqueront aux entreprises du champ qui n'en ont pas conclu. À Noter ! Les parties peuvent prévoir que la méconnaissance des stipulations	Rapport attendu sur la publicité des accords au 30 septembre 2018.	accords conclus à compter du 1er septembre 2017.	de négociation dans les entreprises. Pour la CFDT, l'accord de méthode est un outil clé pour permettre aux négociateurs de cadrer de manière souple les différentes étapes d'une négociation. Chaque négociation doit s'inscrire dans les étapes suivantes : diagnostic partagé, définition d'un but commun explicite, négociation, valorisation, suivi de la mise en œuvre, évaluation. A la demande de la CFDT, l'accord de méthode peut prévoir certaines clauses qui s'il elles n'étaient pas respectées, auraient des conséquences sur la validité de l'accord qui découlerait. Une manière efficace de garantir le respect du processus de négociation dans ses étapes clés, depuis l'information préalable des négociateurs, jusqu'à la signature.
--	---	--	--	--

	de l'accord peut entraîner la nullité des accords conclus ensuite. - Preamble Les conventions ou accords collectifs doivent contenir un préambule présentant de manière succincte leurs objectifs et leur contenu. Toutefois, l'absence d'un tel préambule n'entraîne pas la nullité de l'accord. - Durée déterminée des accords collectifs Auparavant, les conventions et accords collectifs étaient présumés être à durée indéterminée à défaut de précision. Avec la loi, à défaut de précision sur sa durée, l'accord est présumé être à durée déterminée et sa durée est fixée à 5 ans. À expiration de l'accord à durée déterminée, celui-ci cessera de produire ses effets. Les conventions et accords doivent prévoir des clauses de rendez-vous, il n'est toutefois pas prévu de sanction attachée à l'absence de ces clauses. - Publicité des accords Le principe est que tous les accords sont publiés sur une base de données nationale. Les parties peuvent toutefois convenir qu'une partie de l'accord sera exclue de la publication. En l'absence de conclusion de cet acte et si un des signataires le demande, l'accord sera publié en version anonyme.			
--	---	--	--	--

Art 17 Modification des règles de négociations	- Modernisation des règles de révision des accords collectifs (branches et entreprises) Cet article rénove les règles de révision des accords, en les mettant en phase avec la réforme de la représentativité syndicale. Auparavant, seuls les signataires d'un accord étaient habilités à signer un avenant de révision. Ce qui pouvait aboutir à certains blocages. La loi déconnecte, en partie, le fait d'avoir été signataire d'un accord du fait de pouvoir le renégocier par la suite. Désormais, une fois le cycle électoral fini, la négociation des accords sera ouverte aux organisations représentatives, sans imposer qu'elles aient été signataire de l'accord d'origine. Ce - Maintien de la rémunération perçue Cet article revisite la notion des avantages individuels acquis (AIA). En cas de dénonciation ou de mise en cause d'un accord collectif, le maintien des avantages individuels acquis est remplacé par le maintien de la rémunération perçue. N'est alors conservé que le niveau annuel de la rémunération correspondant au montant versé lors des douze derniers mois. Les congés ne font plus partie des éléments maintenus. - Reconnaissance légale des accords de substitution En cas de transfert d'entreprise, il sera	RAS	- Les nouvelles règles de révision s'appliquent dès le 10 août 2016 (y compris si l'accord a été signé avant l'entrée en vigueur de la loi) - Les règles des dénonciations, mise en cause, les accords d'anticipation et le maintien de la rémunération perçues (ex AIA) s'appliquent aux accords qui ont cessé de produire leurs effets à compter du 10 août 2016 (peu importe qu'ils aient été dénoncés 15 mois plus tôt).	- Action juridique fait le point sur les nouvelles règles de dialogue social dans le numéro 227 paru en novembre 2016.
--	--	-----	---	---

	légalement possible d'anticiper et de négocier un accord de substitution en amont, pour tenter d'harmoniser les conditions de travail des salariés transférés par rapport à ceux de l'entreprise d'accueil.			
Art 18 Dialogue social	- Cet article supprime la validation obligatoire de la commission de validation des accords collectifs pour les accords négociés par des élus non mandatés. Les accords conclus en application du présent article sont transmis pour simple information à la commission paritaire de branche. - Par ailleurs, cet article rassemble plusieurs dispositions disparates concernant le dialogue social : ➤ Compétence de la juridiction judiciaire pour : - la reconnaissance de l'établissement distinct ; - la répartition des sièges et les collèges électoraux (CE, DP) ; - les recours contre les décisions de l'IT concernant l'électorat et l'éligibilité. ➤ Le recours à la visioconférence est élargi à la DUP étendue. ➤ Ordre et délais de consultation entre CE/CCE et entre CHSCT et Instance de coordination	Un décret du 25 octobre 2016 porte sur la manière dont on apprécie le franchissement du seuil de 300 salariés en matière d'information-consultation et de fonctionnement du comité d'entreprise. Il prévoit que la période de référence sur laquelle on recherche les 12 mois est de 3 ans et que ces 12 mois peuvent être consécutifs ou non. L'employeur a un an pour se mettre en conformité avec ses obligations. - Le décret du 29 juin 2016 détermine les conditions de transmission de l'avis du CHSCT à l'instance de coordination des CHSCT.	10 août 2016	

LOI RELATIVE AU TRAVAIL, À LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

	CHSCT, peuvent désormais être prévus par accord. ➤ Instance regroupant des IRP : possibilité pour l'accord de prévoir le nombre d'établissements et leurs regroupements. ➤ Consultation sur la situation économique et financière : transmission du rapport de gestion, incluant les données relatives à la responsabilité sociale et environnementale des entreprises.			
<u>Art 19</u>	Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique menée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.	Le décret déterminant les conditions de la participation du CSEP est régulièrement prorogé (D 1145-0 à 19 c. trav.)	RAS	RAS
<u>Art 20</u>	Dans un délai d'un an, le Gouvernement remet au Parlement un rapport, établi en concertation avec les partenaires sociaux, effectuant un bilan de la mise en œuvre de la base de données économiques et sociales mentionnée.	RAS	Rapport attendu en août 2017	
<u>Art 21</u> Règle de validité des accords	Cet article modifie les règles de validité des accords collectifs dans les entreprises uniquement (ni les branches, ni le niveau interprofessionnel).	<u>- Un décret du 20 décembre 2016</u> définit les conditions de la consultation des salariés à l'initiative des syndicats signataires d'un accord et représentant plus de 30% mais moins de 50% des salariés.	- Entrée en vigueur progressive Cet article entre en vigueur - d'abord pour les accords de développement et de préservation de l'emploi	Cette évolution a été portée par la CFDT qui en a fait une condition de la nouvelle architecture du code du travail

	- Il instaure le principe de l'accord majoritaire à 50 % Pour être valable, un accord devra en principe recueillir la signature d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives représentant plus de 50 % des suffrages au premier tour des élections professionnelles, et non plus 30 % comme c'était le cas depuis 2008. - À défaut : accord à 30 % et consultation des salariés À défaut d'accord majoritaire, la convention négociée peut être valable si elle recueille la signature d'organisations syndicales représentatives recueillant plus de 30 % des suffrages, et à condition que les signataires organisent une consultation des salariés et que les salariés approuvent l'accord à la majorité. - Une consultation des salariés négociée Les modalités de consultation des salariés ne peuvent en aucun cas être décidées de manière unilatérale par l'employeur. Elle doit être négociée entre l'employeur et les organisations signataires de l'accord, via un protocole spécifique. Cette consultation peut se dérouler par voie électronique et doit respecter les principes généraux du droit électoral. Ces règles nouvelles relatives à la	Il prévoit notamment que : ➤ L'organisation de la consultation passe obligatoirement par un protocole négocié par les organisations signataires de l'accord soumis à consultation et que ce protocole soit signé par des organisations pesant plus de 30 % des suffrages. ➤ Ce protocole fixe nomment les modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord, lieu, date et heure du scrutin, organisation et déroulement du vote, la question soumise au vote des salariés	(dès le 10 août 2016), - à compter du 1^{er} janvier 2017 pour les accords sur la durée du travail et les congés - généralisation au 1^{er} septembre 2019 (sauf pour les accords de maintien dans l'emploi qui restent à 50% sans consultation) Un bilan sera dressé de l'application de ces accords. - Un rapport du gouvernement au parlement fait le bilan des nouvelles règles de représentativité, notamment la consultation des salariés, prévue au 31 décembre 2018. - Une concertation des partenaires sociaux préalables est organisée préalablement à la remise du rapport.	Le referendum n'est en revanche pas une revendication CFDT, mais a été accepté pour éviter les situations de blocage. Nous avons obtenu qu'il soit exclusivement à l'initiative des OS signataires. C'est une possibilité à utiliser dans les cas exceptionnels où la section syndicale, par sa pratique de proximité avec les salariés, a le sentiment que l'accord négocié correspond à une demande des salariés qui ne peut être satisfaite du fait de refus de s'engager d'une majorité d'OS
--	---	--	--	---

	validité sont déclinées à l'ensemble des accords d'entreprises soumis à des règles spécifiques de mesure d'audience et de validité (accord catégoriel, journaliste, pilotes, etc.) À noter que la mesure de l'audience dans l'entreprise sera désormais calculée sur les organisations syndicales représentatives, et non sur l'ensemble des organisations syndicales candidates au premier tour. Ce qui permet d'harmoniser les choses à tous les niveaux de négociation : entreprise/branche/ interprofessionnel.			
Art 22 Accord de préservation et de développement de l'emploi	Cet article ajoute au dispositif des accords de maintien de l'emploi (issu de l'ANI sur la sécurisation de l'emploi du 11 janvier 2013, modifié par la loi Rebsamen), la possibilité de conclure des accords « <i>en vue de la préservation et du développement de l'emploi</i> ». Comme pour les AME, les dispositions de ces accords s'imposent au contrat de travail, y compris en matière de temps de travail et de rémunération (sans pouvoir diminuer la rémunération mensuelle).	<u>Le décret du 28 décembre 2016 définit la rémunération mensuelle du salarié</u> ➤ qui ne peut être diminuée par l'effet de l'accord sur le développement et la préservation de l'emploi. Le montant de cette rémunération ne peut être inférieur à la moyenne sur les trois mois précédant la signature de l'accord (!) ➤ Le même décret fixe les modalités par lesquelles les salariés sont informés et font connaître leur refus de voir appliquer l'accord à leur contrat de travail.	Les modalités pratiques indispensables à son application sont entrées en vigueur à compter de la publication du décret. Sont donc concernées par la procédure les licenciements engagée à compter du 30 décembre (date de l'entretien préalable).	La CFDT a entériné l'évolution des règles relatives à ces accords, au regard d'une part d'un bilan des Accords de Maintien dans l'Emploi (peu d'accords et beaucoup de contournement du cadre trop strict) et surtout au regard des garanties obtenues : recours à l'expertise, durée déterminée, pris en compte des situations de salariés qui subissent des contraintes importantes sur leur vie privée) -Action juridique n°230 sur les nouvelles règles en matière d'emploi et de

	Ces accords ont un régime différent du droit commun : - le préambule, indiquant notamment les objectifs de l'accord en matière de préservation ou de développement de l'emploi est obligatoire (à défaut l'accord est nul) - Il est conclu pour une durée déterminée, à défaut de précision sur sa durée, celle-ci est fixée à 5 ans. - À défaut de délégué syndical, il ne peut pas être négocié par des élus non mandatés par une OS, mais uniquement pas des élus ou des salariés mandatés. Par ailleurs, - Un expert-comptable peut être désigné pour accompagner les négociateurs, il est payé par l'employeur, même dans les entreprises dépourvues de CE. - L'accord doit prévoir les modalités de prise en compte de la situation de salariés qui subissent une atteinte disproportionnée à leur vie personnelle ou familiale. - L'accord peut prévoir des dispositions sur des efforts demandés aux dirigeants et actionnaires, et des clauses de retour à meilleure fortune.	- Sur l'accompagnement personnalisé : ➤ Il définit les délais de réponse du salarié à la proposition d'accompagnement personnalisé, ainsi que les conditions dans lesquels le salarié adhère au parcours. ➤ Il définit les modalités du parcours pour les salariés licenciés pour avoir refusé l'application de l'accord offensif (L2254-3) - Un décret détermine les conditions dans lesquelles l'accompagnement personnalisé est assuré par Pôle emploi (L2254-3) ➤ Il détermine le montant de l'allocation due au titre de l'accompagnement personnalisé et l'articulation dans la durée avec le versement de l'allocation d'assurance chômage ➤ Il détermine les conditions d'exigibilité de la contribution due par l'employeur pour ce dispositif et les conséquences en cas d'oubli de proposer le dispositif.		licenciement économique est prévu pour le premier trimestre 2017.
--	---	---	--	---

	- Un bilan de l'application de l'accord doit être fait chaque année par les signataires. Le salarié qui refuserait les modifications de son contrat de travail résultant de l'accord serait licencié pour une cause réelle et sérieuse, et la procédure suivie sera celle correspondant au licenciement économique individuel. Le salarié bénéficiera de l'indemnité de licenciement légale et conventionnelle prévue pour ce motif, de l'assurance chômage et pourra bénéficier d'un parcours d'accompagnement personnalisé, comparable au CSP.			
Art 23 Articulation des accords	- Substitution des négociations de groupe aux négociations d'entreprise La loi prévoit que toutes les négociations existantes au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau du groupe. - Articulation des différents niveaux de négociation Cet article revoit la manière dont doivent s'articuler les accords de différents niveaux (groupe, entreprise, établissement, etc.) Elle précise également la manière dont doit être appréciée la représentativité syndicale pour ces	RAS	Les dispositions concernant les nouvelles articulations sont applicables aux accords négociés à compter du 10 août 2016	

	accords, selon le périmètre. La loi crée un nouveau niveau de négociation, le niveau « interentreprises » et prévoit que les accords conclus à ce niveau pourront primer sur les entreprises incluses dans son champ (même chose pour l'accord de groupe par rapport à l'accord d'entreprise).			
Art 24 Rôle de la branche et commissions paritaires	- Précision du rôle de la branche Le rôle de la branche est précisé dans la loi, c'est elle qui définit les garanties et régule la concurrence notamment en concluant des accords en matière salaire minimums, classification, protection sociale complémentaire, formation, pénibilité et égalité professionnelle hommes femmes. - Nouveaux thèmes de négociation cadrée par la branche Les négociations sur la pénibilité et sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont ajoutées aux 4 thèmes de négociation pour lesquels les accords de branche sont non susceptibles de dérogation par accord d'entreprise (en plus des salaires minima, des classifications, de la protection sociale complémentaire, et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle). - Définition de l'ordre public	Commission paritaire de branche Un décret du 18 novembre 2016 définit les conditions dans lesquelles les conventions et accords d'entreprise conclus en matière de temps de travail sont transmis aux commissions paritaires de branche. - Un rapport sur l'état des négociations de l'ordre public conventionnel est à remettre par les branches à la CNNC et au HCDS avant le 30 décembre 2018.	- En vigueur au 10 août 2016 pour ce qui est du rôle de la branche et des thèmes prioritaires nouveaux. - Concernant la définition de l'ordre public conventionnel, les branches ont jusqu'au 10 août 2018 pour engager des négociations.	Pour la CFDT, la branche professionnelle est le lieu pertinent de régulation et d'impulsion de la norme sociale. Il s'agit d'un lieu de dialogue économique et social, pertinent et nécessaire pour le secteur d'activité concerné. Avec ces nouvelles dispositions, les branches professionnelles sont aujourd'hui confrontées à un double défi : se réorganiser (voir article 25) et refonder leur norme sociale. Ces dispositions reprennent en grande partie les attentes de la CFDT. Les travaux d'élaboration, convention par convention, de l'Ordre Public Conventionnel est l'une des conditions de réussite de la nouvelle articulation des différents niveaux de création de norme sociale. Il s'agit aujourd'hui d'une véritable opportunité pour repenser les différentes

	conventionnel Dans un délai de deux ans à compter de la promulgation de la loi, les organisations syndicales et patronales de branche engagent une négociation sur l'ordre public conventionnel applicable dans leur branche. Cette négociation devra porter sur : - La détermination des thèmes sur lesquels les accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les accords de branche (à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise), - Les modalités selon lesquelles la commission paritaire de branche est tenue informée régulièrement des accords conclus au niveau des entreprises de la branche. L'absence de négociation de cet ordre public conventionnel dans le délai devient un critère de fusion dans le cadre de la restructuration des branches. Commission paritaire de branche Les commissions paritaires d'interprétation deviennent des « commissions paritaires permanentes de négociation et			dispositions conventionnelles : un travail colossal pour lequel la confédération se tient à la disposition des organisations pour tout soutien méthodologique. - Circulaire sur les branches
--	--	--	--	--

	d'interprétation ». Elles représentent la branche et sont chargées de négocier et conclure les accords. Elles ont également un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi et d'appui aux entreprises de la branche.			
Art 25 Restructuration des branches	Cet article a pour objectif de cadrer et sécuriser le processus de restructuration des branches. Il définit des critères supplémentaires pour la fusion des branches (effectifs salariés, vitalité du dialogue social...) et décrit la procédure propre à cette restructuration (consultation de la CNNC, recours...). Il pose un délai de 5 ans maximum pour la négociation d'un accord de convergence. De plus, cet article vient clairement faciliter et accélérer le processus en multipliant les critères de fusion et en définissant un calendrier strict pour la restructuration des branches.	- Un décret du 19 octobre 2016 sur la procédure de restructuration des branches professionnelles : ➤ fixe le délai aux OS intéressées pour formuler les observations sur un projet de fusion de branches, ➤ fixe les modalités de consultation de la CNNC en cas de fusion, ➤ fixe le délai pour formuler les observations sur un projet d'élargissement, ➤ fixe les modalités de consultation de la CNNC. - Un décret du 15 novembre 2016 détermine les conditions d'application de la procédure de fusion des branches (dispositif balai).	Négociation nationale interprofessionnelle Les organisations syndicales devaient engager dans les 3 mois de la publication de la loi une négociation sur la méthode permettant d'atteindre d'ici 3 ans l'objectif de 200 branches.	Pour la CFDT, l'évolution du droit du travail articulant selon de nouvelles modalités les différents niveaux de construction de la norme sociale (loi, branche et entreprise) était conditionnée à 3 éléments-clés : 1. l'accélération de la restructuration des branches afin qu'elles puissent rapidement remplir ce nouveau rôle de régulation, - l'instauration d'accords majoritaires - et la possibilité de conclure des accords réservée aux seules organisations syndicales représentatives. Les critères retenus dans la loi correspondent pour la plupart aux objectifs fixés par la CFDT depuis plusieurs années : • La faiblesse des effectifs des salariés est caractérisée (moins de 5 000 salariés dans la loi, 10000 salariés pour la

				CFDT) ; • L'activité conventionnelle caractérisée par la faiblesse d'accords ou d'avenants signés et du nombre des thèmes de négociation couverts par ces accords ; • Le champ géographique est uniquement régional ou local ; • Moins de 5 % des entreprises sont adhérentes à une Organisation Patronale (OP) représentative ; • L'absence de mise en place ou de réunion de la CPNNI. L'enjeu principal de ce regroupement des branches professionnelles est aujourd'hui de parvenir à impulser la réflexion. Il s'agit d'un travail de long terme qui doit être entamé au plus vite afin de disposer du temps nécessaire pour faire évoluer les droits des salariés dans un cadre sécurisé. Action juridique fait le point sur les nouvelles règles de dialogue social dans le numéro 227 paru en novembre 2016.
--	--	--	--	--

Art 26 Application des accords en outre-mer	Cet article organise la couverture conventionnelle des départements et collectivités d’Outre-mer soumis au code du travail. Sont concernés : la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon. La loi prévoit notamment l’application des conventions et accords nationaux conclus aux départements et collectivités d’outre-mer soumis au code du travail. Les partenaires sociaux de ces territoires devront engager des négociations permettant d’améliorer la couverture conventionnelle en reprenant ou en adaptant des stipulations des conventions collectives nationales.	D’ici août 2017 les OS et OP représentatives en Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint Barthélemy, Saint Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon engagent des négociations permettant d’améliorer la couverture conventionnelle en Outre-mer.	Les conventions et accords conclus à partir du 1er avril 2017, dont le champ d’application est national, s’appliquent, sauf stipulations contraires, aux départements et collectivités d’outre-mer soumis au code du travail (dans les 6 mois, avec possibilité de prévoir des modalités d’adaptation à la situation particulière de ces territoires). Pour les accords conclus avant 2017, cette application est examinée à l’occasion de la négociation de leurs avenants.	
Art 27 Locaux syndicaux	Cet article introduit dans le Code général des collectivités territoriales la faculté de mettre à disposition des locaux au bénéfice des organisations syndicales par les communes, régions, départements, ou communauté de communes. Les conditions d’utilisation peuvent	RAS	Cet article s’applique aux conventions conclues à compter du 10 août 2016²	

² Le Conseil constitutionnel a censuré le fait que ces dispositions soient applicables aux conventions conclues avant l’entrée en vigueur de la loi.

LOI RELATIVE AU TRAVAIL, À LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

	être fixées par voie de convention et donner lieu au paiement d'une « contribution » de la part de l'OS. Si les locaux ont été mis à disposition pendant au moins 5 ans, l'organisation à qui l'on en retire le bénéfice (sans solution de rechange) a droit à une indemnité, (sauf clause contraire).			
Art 28-29 Heures de délégation	- Augmentation du nombre d'heures de délégation. Ces articles prévoient l'augmentation de 20 % du nombre d'heures de délégation pour les délégués syndicaux, les délégués syndicaux centraux et les négociateurs d'entreprises. - Salariés en forfait jours et heures de délégation. L'article intègre dans le Code du travail un système de décompte pour l'ensemble des salariés en forfait jour exerçant une mission représentative. Le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui seront déduites du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à 4h de mandat. Un accord contraire est possible il s'agit d'un mécanisme supplétif.	Un décret en CE doit définir les modalités d'utilisation du crédit d'heures ou de la fraction du crédit pour les salariés en forfait jours lorsqu'ils sont inférieurs à 4 heures.	10 août 2016	Le cadre et les règles relatives au dialogue social en entreprise ont été profondément modifiés par la loi relative à la modernisation du dialogue social (août 2015 dite loi Rebsamen) et la loi travail. Dans la continuité des évolutions souhaitées par la CFDT dans le cadre de la réforme de la représentativité en 2008, ces nouvelles dispositions doivent permettre de renforcer le dialogue social en entreprise. Ce dialogue social renforcé passe notamment par une proximité des représentants élus avec les salariés, des représentants du personnel reconnus et formés. Dès 2015 la CFDT a demandé un renforcement des moyens des représentants du personnel. Elle a ainsi obtenu l'instauration de la mutualisation et de l'annualisation des heures de délégation dans les entreprises de moins de 300

LOI RELATIVE AU TRAVAIL, À LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

	- Protection des négociateurs. L'article prévoit également une couverture des DS participant à des concertations ou négociations en dehors de l'entreprise en cas d'accident du travail.			salariés. C'est grâce à la CFDT que la loi travail a augmenté de 20% les heures de délégation des délégués syndicaux et renforcé la protection des négociateurs.
Art 30 Discrimina-tions syndicale	Dans un délai d'un an, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur l'état des discriminations syndicales en France sur la base des travaux réalisés par le Défenseur des droits. Ce rapport fait état des bonnes pratiques observées dans les entreprises pour lutter contre ces discriminations.	RAS	Rapport attendu en août 2017	
Art 31 Expertise CHSCT	Ce texte règle la problématique liée aux frais d'expertise du CHSCT lorsque le recours à l'expertise est contesté en justice. - Pour les projets de restructuration et compression d'effectifs (avec ou sans licenciements) : les règles ne sont pas modifiées. - Pour les projets importants sans PSE et les projets comportant des risques graves³ Concernant la contestation du recours à l'expert (portant sur la nécessité, étendue, coût prévisionnel, délai de l'expertise et désignation de l'expert) la loi	Un décret du 16 décembre 2016 fixe les modalités selon lesquelles s'exercent les contestations relatives aux experts agréés auxquels le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail peut faire appel, notamment le délai du recours en cassation sur la décision du CHSCT à l'expertise (10 jours).	10 août 2016	

³ Cas visés à l'article L.4614-12 du Code du travail.

	introduit : • un effet suspensif de la saisine du juge par l'employeur pour contester l'expertise, • un délai contraint dans lequel le juge doit statuer (10 jours + délai du pourvoi). L'effet suspensif porte sur la décision d'engager une expertise (l'expertise ne peut commencer) et sur les délais de consultation. Si la décision de justice définitive donne raison à l'employeur, l'expert doit le rembourser. Le comité d'entreprise peut alors prendre en charge ces frais sur son budget de fonctionnement. La contestation du coût final de l'expertise doit avoir lieu dans un délai de quinze jours à compter du moment où l'employeur en a eu connaissance.			
Art 32 CHSCT et handicap	Le texte attribue une nouvelle mission aux CHSCT : contribuer à l'adaptation et l'aménagement des postes de travail pour améliorer l'accès et le maintien dans l'emploi des handicapés.	RAS	10 août 2016	
Art 33 Formation des élus et des acteurs de la négociation	Cet article vise deux aspects : <u>l'utilisation du 0,2 et les formations communes</u> <u>Utilisation du budget de fonctionnement du CE</u>	Un décret fixe les modalités d'application de la formation des acteurs de la négociation collective dispensée par les centres, instituts ou organismes de formation, et des relations	10 août 2016	

	La loi consacre ici une ouverture : la possibilité d'utiliser une partie du 0,2 pour la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux. Ces dépenses doivent toutefois être retracées dans les documents comptables que le CE doit désormais établir et qui varient ses ressources. <u>Formations communes aux salariés et employeurs (et leurs représentants)</u> Les formations sont dispensées par des magistrats ou autres agents publics (ex. universitaires, etc.). L'INTEFP est aux commandes, mais les accords de branche ou d'entreprise peuvent définir le contenu des formations et les conditions dans lesquelles elles se déroulent, ainsi que les modalités de financement (frais pédagogiques, dépenses d'indemnisation, de déplacement et d'hébergement des stagiaires). Le financement est pris sur le FFDS. Un décret précisera les conditions d'application de l'article.	avec l'INTEFP ainsi que les modalités de financement de ces formations côté employeurs et salariés.		
<u>Art 34</u> Subvention CE	Dans les entreprises comportant plusieurs comités d'établissement, la répartition de la contribution patronale entre ces comités d'établissement peut se faire par accord d'entreprise au choix, soit au	RAS	10 août 2016	

	prorata des effectifs des établissements, soit de leur masse salariale ou de ces deux critères combinés. À défaut d'accord, cette répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement.			
Art 35 Représentativité patronale – désignation des conseillers prud'hommes	Cet article redéfinit le critère de l'audience permettant d'établir la représentativité des organisations patronales et remet à plat les dispositions créées par la loi de mars 2014. À cet effet, l'article prévoit que l'audience est basée sur le nombre d'adhérents <u>ou</u> sur le nombre de salariés travaillant dans les entreprises adhérentes. Auparavant, l'audience s'appréciait uniquement sur le nombre d'entreprises volontairement adhérentes à l'organisation patronale. Afin de remplir le critère de l'audience, une organisation patronale doit donc : ➤ soit réunir au moins 8 % des entreprises adhérentes à une organisation professionnelle dans la branche concernée ou au niveau interprofessionnel (selon le niveau sur lequel elle candidate), ➤ soit au moins 8 % des salariés de ces mêmes entreprises.	RAS	Application des règles de compositions en fonction de la représentativité aux organismes paritaires dès leur premier renouvellement suivant le 10 août 2016 (peu importe si l'organisme paritaire a été mis en place avant la loi)	

	- Cet article fait application des nouvelles règles de représentativité patronale, notamment en termes de composition des organismes paritaires. Ces règles seront applicables aux organismes paritaires déjà existants, à compter de leur premier renouvellement suivant la promulgation de la présente loi. - L'article ratifie l'ordonnance relative à la désignation des conseillers prud'hommes.			
Art 36 FESAC	Cet article a pour objet de permettre à la FESAC (OP du secteur le secteur de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle) de collecter directement auprès de l'AGFPN les sommes alloués au titre de l'enveloppe 1 aux organisations professionnelles d'employeurs (destinée à la gestion du paritarisme financée par la contribution employeur de 0,016 %). Actuellement la loi vise comme potentiels bénéficiaire de ces fonds - Les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, - leurs organisations territoriales, - les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au	RAS	10 août 2016	

LOI RELATIVE AU TRAVAIL, À LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

	niveau national et multi-professionnel (UNAPL/UES/FNSEA) - les organisations représentatives au niveau de la branche, Or la FESAC est une organisation patronale multi-branches et pas multi-professionnelle au sens de l'article du code du travail. Elle ne peut pas percevoir directement de l'AGFPN sauf à ce que la loi rajoute explicitement une possibilité pour elle de le faire.			
<u>Art 37</u> État des accords collectifs	Le Code de commerce précise désormais, pour les sociétés anonymes, que le rapport présenté par le conseil d'administration à l'AG fait état des accords collectifs conclus dans l'entreprise et de leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail des salariés.	RAS	10 août 2016	
<u>Art 38</u> État du dialogue social	Sur la base des travaux réalisés par le Conseil économique, social et environnemental, le Gouvernement remet tous les cinq ans au Parlement un bilan qualitatif sur l'état du dialogue social en France, qui fait notamment état de sa dimension culturelle.	RAS	Premier bilan sur l'état du dialogue social en 2021	

TITRE III - SÉCURISER LES PARCOURS ET CONSTRUIRE LES BASES D'UN NOUVEAU MODÈLE SOCIAL À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE

[illegible]

		<u>d'activité.</u> Le décret a pour objet mettre en place les traitements automatisés de données à caractère personnel nécessaires à la gestion du compte personnel d'activité. - <u>Décret relatif au compte d'engagement citoyen du compte personnel d'activité.</u> Le décret définit les modalités de mise en œuvre du compte d'engagement citoyen, créé au sein du compte personnel d'activité (CPA), et destiné à recenser toutes les activités bénévoles ou volontaires et à faciliter la reconnaissance des compétences acquises à travers ces activités. Il détermine les modalités de déclaration et de validation de l'engagement du	1^{er} janvier 2017 1^{er} janvier 2017	
--	--	---	---	--

		titulaire, la durée de l'engagement permettant d'acquérir vingt heures au titre du compte personnel de formation ainsi que l'usage possible de ces heures de formation. - Décret relatif aux modalités de déclaration de l'engagement associatif bénévole dans le cadre du compte d'engagement citoyen du compte personnel d'activité. Le décret prévoit les modalités de déclaration et de validation de l'engagement associatif, qui font intervenir le titulaire du compte et l'association au sein de laquelle il effectue son engagement. - Décret relatif au CPF des salariés de droit privé employés		
--	--	--	--	--

		dans les collectivités territoriales. Le décret fixe le taux de la cotisation des collectivités territoriales permettant de financer le compte personnel de formation des salariés de droit privé qu'elles emploient.		
<u>Art 40</u> Certification professionnelle	L'article ouvre le plan de formation et la période de professionnalisation à des formations permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle , classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.			
<u>Art 41</u> Non-salariés	L'article reformule et précise les modalités de financement de la formation des non-salariés.			
<u>Art 42</u> Nouveaux droits dans le CPA ?	Une concertation sur les dispositifs pouvant être intégrés dans le compte personnel d'activité est engagée avant le 1er octobre 2016 avec les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés qui, si elles le souhaitent, ouvrent une négociation à ce sujet.		Lancement avant le 1er octobre 2016 (!) d'une concertation sur les dispositifs pouvant être intégrés dans le CPA.	

Art 43 CPF - handicap	Mise en œuvre du CPF pour les personnes handicapées accueillies dans un établissement et service d'aide par le travail.	<u>Décret relatif à la mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné et au financement du CPF des travailleurs handicapés en ESAT.</u> En application des articles 43 et 52 de la loi, le décret fixe le cahier des charges et les modalités de mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné, de contractualisation entre le travailleur handicapé, l'employeur et la personne morale gestionnaire du dispositif, les financements pouvant être mobilisés dans ce cadre, ainsi que les conditions dans lesquelles la personne morale gestionnaire du dispositif d'emploi accompagné ou, le cas échéant, la personne morale gestionnaire d'un établissement ou	1^{er} janvier 2017	
---	---	---	------------------------------------	--

		service conclut avec le directeur de l'agence régionale de santé et les autres financeurs une convention de financement ou un avenant au contrat mentionné à l' article L. 313-11 du code de l'action sociale et des familles . Par ailleurs, le décret détermine l'assiette de contribution de l'établissement et service d'aide par le travail à un organisme collecteur paritaire agréé pour le financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés qu'il accueille.		
Art 44 CPA - agents publics	Application du CPA aux agents publics. L'article autorise le Gouvernement à procéder par voie d'ordonnance dans un délai de 9 mois à compter de la promulgation de la loi.	Ordonnance portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.	En vigueur dès publication de l'ordonnance, soit le 20 janvier 2017. Les dispositions relatives au système en ligne gratuit mentionné à	La CFDT dans la fonction publique a obtenu une véritable portabilité du CPF, entre FP et entre public et privé. C'est un changement de pratique considérable, qui concerne de nombreux salariés et agents et va faciliter les mobilités ;

			l'article 2 de l'ordonnance entrent en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard le 1 ^{er} janvier 2020.	
Art 45 CPA -chambres consulaires	Cet article vise à étendre le bénéfice du CPA aux agents des chambres consulaires (chambres d'agriculture, chambres de commerce et chambres de métiers). Cette extension devrait se faire par voie d'ordonnance dans un délai de 9 mois à compter de la promulgation de la loi.	Ordonnance mettant en œuvre le compte personnel d'activité pour différentes catégories d'agents des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et des chambres de métiers et de l'artisanat.	En vigueur dès publication de l'ordonnance, soit le 20 janvier 2017. Les dispositions relatives au service en ligne gratuit mentionné à l'article 1 ^{er} entrent en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard le 1 ^{er} janvier 2020.	Extension portée et obtenue par la CFDT qui concerne plus de 40000 personnes, jusqu'alors exclues de certaines dispositions du code du travail.
Art 46 Droit à l'accompagnement des jeunes vers l'autonomie et l'emploi	Cet article prévoit que l'accompagnement de tout jeune de 16 à 25 ans en difficulté et confronté à un risque d'exclusion professionnelle (aujourd'hui sous la forme du CIVIS) pourra prendre la forme d'un parcours contractualisé d'accompagnement.	Décret relatif au parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie et à la garantie jeunes. Le décret détermine les modalités du	1 ^{er} janvier 2017	

		parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, ainsi que la nature des engagements de chaque partie au contrat. Ce parcours est constitué de phases d'accompagnement pouvant comporter des périodes de formation, des situations professionnelles ou des actions spécifiques, qui font chacune l'objet d'objectifs définis avec le jeune et d'une évaluation à leur terme, en vue de mesurer la progression du jeune vers l'accès à l'emploi et l'autonomie. Le décret fixe également les conditions d'attribution et de versement de l'allocation financière pouvant être versée aux jeunes		
--	--	---	--	--

LOI RELATIVE AU TRAVAIL, À LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

		au titre de cet accompagnement. Il précise les règles propres à la garantie jeunes, qui constitue une modalité spécifique du parcours contractualisé vers l'emploi et l'autonomie d'une durée de douze mois.		
<u>Art 47</u> Missions CROUS	L'article élargit les missions des CROUS pour leur permettre d'assurer la gestion de l'Aide à la recherche du premier emploi créée à l'article 23bis D.			
<u>Art 48</u>	Application des règles de droit commun en matière de couverture maladie universelle aux jeunes en insertion dans le cadre d'un EPIDE (Etablissement public d'insertion de la Défense) : exonération de la cotisation forfaitaire maladie (disproportionnée par rapport aux revenus très faibles des jeunes concernés).			
<u>Art 49</u>	Transposition à Mayotte des mesures d'accompagnement des jeunes, dont la Garantie jeunes.	<u>Décret relatif au parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie et à la garantie jeunes à Mayotte.</u> Le décret détermine les modalités du parcours contractualisé d'accompagnement	1 ^{er} janvier 2017	

		vers l'emploi et l'autonomie applicables à Mayotte, ainsi que la nature des engagements de chaque partie au contrat. Ce parcours est constitué de phases d'accompagnement pouvant comporter des périodes de formation, des situations professionnelles ou des actions spécifiques, qui font chacune l'objet d'objectifs définis avec le jeune et d'une évaluation à leur terme, en vue de mesurer la progression du jeune vers l'accès à l'emploi et l'autonomie. Le décret fixe également les conditions d'attribution et de versement de l'allocation financière pouvant être versée aux jeunes au titre de cet		
--	--	--	--	--

		accompagnement. Il précise les règles propres à la garantie jeunes, qui constitue une modalité spécifique du parcours contractualisé vers l'emploi et l'autonomie d'une durée de douze mois.		
<u>Art 50</u>	Création d'une Allocation pour la recherche du premier emploi (ARPE) pour les jeunes sortant du système scolaire ou universitaire. La gestion de l'aide est confiée à l'Autorité académique et aux CROUS.	<u>Le décret du 8 août 2016</u> fixe les conditions et modalités d'attribution de l'aide à la recherche du premier emploi et liste des diplômes à finalité professionnelle ouvrant droit à l'aide	1 ^{er} janvier 2017	
<u>Art 51</u>	Dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport relatif aux emplois d'avenir, afin de présenter l'impact de ses dispositions sur la politique de l'emploi. Ce rapport étudie l'opportunité d'une prolongation du dispositif au-delà des trois années prévues initialement.			
<u>Art 52</u>	Les personnes handicapées nécessitant un accompagnement médico-social pour s'insérer durablement dans le marché du travail, en particulier les travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail peuvent bénéficier de l'appui d'un dispositif d'emploi accompagné comportant un accompagnement médico-social et un soutien à	Cf. Décret relatif aux articles 43 et 52 de loi, mentionné plus haut pour l'article 43.	1 ^{er} janvier 2017	

LOI RELATIVE AU TRAVAIL, À LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

	l'insertion professionnelle, en vue de leur permettre d'accéder et de se maintenir dans l'emploi rémunéré sur le marché du travail. Sa mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié, ainsi que de l'employeur.			
<u>Art 53</u>	La durée des contrats proposés par les ateliers chantiers et chantiers d'insertion pourra être portée à 60 mois ans pour des salariés âgés de cinquante ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion.			
<u>Art 54</u> Dématérialisation du bulletin de paie	La loi donne la possibilité à l'employeur de dématérialiser le bulletin de paie sauf si le salarié s'y oppose (auparavant, cela était possible mais il fallait recueillir l'accord du salarié). Ils seront alors accessibles dans le cadre d'un service de consultation de ses bulletins de paie associé au CPA.	<u>Un décret du 16 décembre 2016</u> précise les modalités selon lesquelles est garantie l'accessibilité du bulletin de paie sous forme électronique et dont sont garantis son accessibilité afin de préserver la confidentialité des données (via le CPA)	1 ^{er} janvier 2017	Un mois avant la mise en place de la dématérialisation ou au moment de l'embauche, l'employeur devra expliquer à son salarié qu'il peut continuer à recevoir son bulletin de paie au format papier. Même si l'intéressé ne manifeste aucune opposition au départ, rien ne l'empêchera par la suite de changer d'avis. Sa demande pourra simplement prendre trois mois avant de produire ses effets. L'employeur devra garantir la disponibilité des documents dématérialisés pendant une durée de 50 ans (ou jusqu'aux 70 ans du travailleur). Une question subsiste sur les opérateurs de gestion du bulletin électronique : à ce jour un seul a été labellisé par la Cnil. La mise à disposition du bulletin sur le CPA est un point positif.

Art 55 Droit à la déconnexion	Le projet d'article prévoit d'introduire un nouvel item de la négociation relative à la qualité de vie au travail, portant sur les modalités d'exercice du droit à la déconnexion. Elle prévoit la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. À défaut d'accord, c'est l'employeur qui définit unilatéralement ces modalités. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ces modalités doivent figurer dans une charte élaborée après avis du CE ou des DP, qui prévoit notamment la mise en œuvre d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques à l'attention des salariés et du personnel d'encadrement et de direction. - Côté fonction publique, une expérimentation nationale pourra être lancée portant sur l'articulation du temps de travail et l'usage raisonnable des messageries électroniques par les salariés et les agents publics.		Article en vigueur au 1^{er} janvier 2017	Nouvelle règle très positive que les équipes d'entreprises doivent saisir pour construire, avec les salariés, des règles adaptées au plus près des situations de travail, pour protéger la santé et la vie privée, en prenant en compte les aspirations éventuelles des salariés à une organisation du travail souple.
Art 56 Accessibilité des logiciels et handicap	Cet article vise à améliorer l'accessibilité des logiciels pour les travailleurs handicapés. Il impose notamment à l'employeur de s'assurer que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles. Il s'assure également que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail.	Un décret doit préciser la date d'entrée en vigueur de cette disposition.	Entrée en vigueur à la publication des décrets, au plus tard d'ici août 2019.	
Art 57 Concertation sur le télétravail /charge de travail	Cet article prévoit qu'une concertation doit être engagée avant le 1^{er} octobre 2016 -sur le développement du télétravail et du travail à distance, -sur l'évaluation de la charge de travail des salariés en forfait en jours, -sur la prise en compte des pratiques liées aux outils numériques permettant de mieux articuler la vie		Engagement d'une concertation sur le télétravail en janvier 2017.	Organisations syndicales et patronales ont retenu le principe d'un bilan et d'une discussion entre partenaires sociaux qui doit intervenir dans les semaines à venir (février 2017).

	personnelle et la vie professionnelle, - sur l'opportunité et, le cas échéant, les modalités du fractionnement du repos quotidien ou hebdomadaire de ces salariés. Cette concertation pourra être suivie d'une négociation si les partenaires sociaux le souhaitent.			
Art 58 Communication syndicale via les outils numériques	- Communication syndicale et outils numériques Cet article vise à faciliter la possibilité pour les organisations syndicales de diffuser des informations syndicales au moyen de l'intranet ou de la messagerie électronique de l'entreprise. La loi prévoit qu'un accord d'entreprise puisse définir les modalités d'utilisation des outils numériques disponibles dans l'entreprise pour les communications syndicales. À défaut d'accord, les organisations syndicales pourront tout de même mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise (sous certaines conditions). - Le texte entend faciliter le recours au vote électronique pour les élections professionnelles, en permettant que l'employeur puisse mettre en œuvre le vote électronique, à défaut d'accord, dans le respect de modalités prévues par un décret en Conseil d'État.	Un décret du 5 décembre 2016 fixe les modalités de vote électronique pour l'élection des délégués du personnel et du Comité d'entreprise, et prévoit le cas où l'employeur décide seul de recourir au vote électronique.	- 1^{er} janvier 2017 pour les dispositions sur la communication syndicale. - 10 août 2016 pour les dispositions sur le vote électronique.	
Art 59 Outils numériques chambres d'agriculture	Cet article étend aux chambres d'agriculture les opportunités que celles données aux autres entreprises par l'article 27 : la diffusion de l'information syndicale à travers les outils numériques, même en l'absence d'un accord d'établissement.	RAS	10 août 2016	

Art. 60 Travailleurs sur plateforme	Ce nouvel article ajoute un titre IV à la 7^e partie du code du travail pour y inclure les travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique. - Ces travailleurs sont définis comme des « <i>travailleurs recourant pour l'exercice de leur activité professionnelle à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique mentionnées à l'article 242 bis du code général des impôts</i> ». - Il crée une « responsabilité sociale » envers les travailleurs des plateformes dès lors que ces dernières déterminent les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixent son prix. - Il met à la charge de la plateforme l'intégralité de la cotisation de l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail lorsque le travailleur y souscrit (il s'agit d'une assurance volontaire applicable aux personnes qui ne bénéficient pas à un autre titre des dispositions du livre IV du code de la sécurité sociale). - Il précise que ces travailleurs bénéficient du droit la formation professionnelle continue applicable aux travailleurs indépendants, aux membres des professions libérales et des professions non-salariées. Il met à la charge des plateformes la contribution à la formation professionnelle (qui ne peut être inférieure à 0,25 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale). - Il précise que les travailleurs bénéficient à leur demande de la validation des acquis de l'expérience (VAE). Dans ce cas, la plateforme prend en charge les frais d'accompagnement et lui verse une indemnité (à définir par décret). - La loi rappelle le droit pour ces travailleurs de	- Création de la possibilité pour le travailleur de prendre une assurance couvrant risque AT, avec une prise en charge de sa cotisation par la plateforme. Un décret doit fixer la limite de cette prise en charge. (L. 7342-2) - Possibilité pour le travailleur de demander une VAE, dont les frais d'accompagnement et l'indemnité sont pris en charge par la plateforme Un décret doit fixer les conditions de prise en charge des frais d'accompagnement et du versement de l'indemnité. (L. 7342-3) - La prise en charge de la cotisation AT, de la contribution à la FP et de la VAE ne s'appliquent pas lorsque le travailleur	Entrée en vigueur à la publication des décrets concernant les dispositions relatives à la responsabilité sociale des plateformes(AT/FP/VAE).	C'est un premier pas vers une protection des travailleurs du numérique, qui devra être complété par des droits en matière de protection sociale, et/ou de l'outil de travail, adapté à leur situation. C'est aussi une opportunité pour la CFDT de proposer à ces travailleurs une représentation collective.
---	--	---	---	---

	bénéficier d'un certain nombre de droits collectifs. Par exemple, l'exercice de la grève ne peut ni engager leur responsabilité contractuelle ni constituer un motif de rupture de leurs relations avec les plateformes ou de toute mesure les pénalisant dans l'exercice de leur activité. Ces travailleurs ont le droit de constituer un syndicat, d'y adhérer et de faire valoir par leur intermédiaire leurs intérêts collectifs.	réalise un chiffre d'affaire inférieur à un certain seuil. Un décret doit fixer ce seuil en dessous duquel la plateforme sera exonérée des prises en charge des cotisations AT et FP. (L. 7342-4)		
TITRE IV - FAVORISER L'EMPLOI				
<u>Art 61</u> Appui aux TPE-PME	L'article a pour ambition de créer un « service public territorial de l'accès au droit » permettant pour tout employeur d'une entreprise de moins de 300 salariés d'obtenir de l'administration, dans des délais raisonnables, une réponse personnalisée sur une question d'application du droit du travail. L'amendement étend la capacité patronale de recourir à ce nouveau service d'information à des « <i>situations de fait</i> ». La réponse donnée par le service étant alors susceptible d'attester de la bonne foi de l'employeur. Des services d'information dédiés seront mis en place par l'autorité administrative compétente, en y associant des représentants des collectivités territoriales, des organisations syndicales et professionnelles, ou tout autre acteur qu'elle estime compétent.	10 août 2016	RAS	
<u>Art 62</u> « Chèque santé »	CENSURÉ PAR LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL			

Art 63 Accords types de branche	Un accord de branche étendu peut contenir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés. Ces stipulations peuvent prendre la forme d'accord type, indiquant le cas échéant les différents choix laissés à l'employeur. L'employeur peut alors appliquer la disposition de son choix de manière unilatérale.	RAS	10 août 2016	
Art 64 Franchisés	Cet article crée une nouvelle Institution représentative du personnel dans les réseaux de franchisés d'au moins 300 salariés. Sa mise en place et son fonctionnement doivent être négociés à la demande d'une organisation syndicale quand « <i>le contrat de franchise (...) contient des clauses ayant un effet sur l'organisation du travail et les conditions de travail dans les entreprises franchisées</i> ». Un décret précisera les caractéristiques liées au fonctionnement de l'instance à défaut d'accord sur certains points. L'instance doit être informée « <i>des décisions du franchiseur de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi de travail, et de formation professionnelle.</i> » Elle pourra formuler « <i>toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle</i> », ainsi que sur les garanties collectives de protection sociale complémentaire.	- Un décret en conseil d'état détermine les caractéristiques de l'instance de dialogue sociale (composition, mode de désignation, durée de leur mandat, fréquence des réunions, heures de délégation). - un décret en conseil d'état fixe les conditions d'application de l'article notamment le délai dans lequel le franchiseur engage les négociations.	- Entrée en vigueur à la sortie des décrets. -Les OS/OP des branches concernées dressent un bilan de la mise en œuvre de cet article et le transmettent à la CNNC d'ici janvier 2018.	Décret en cours de rédaction. Doit faire l'objet d'une concertation (février 2017) avant publication
Art 65 Provision-condamnations	CENSURÉ PAR LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL			

LOI RELATIVE AU TRAVAIL, À LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Art 66 TESE	Cet article renforce le caractère libératoire du titre emploi service entreprise (TESE) à l'égard de toutes les déclarations relatives aux cotisations et contributions sociales obligatoires et rendant demandes supplémentaires des organismes de protection sociale nulles de plein droit.	RAS	10 août 2016	
Art 67 Licenciement économique	Cet article modifie la justification des licenciements économiques - D'une part en intégrant deux motifs jusque-là reconnus par la jurisprudence : 1) la réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité ; 2) la cessation d'activité. Toutefois, la liste des justifications économiques admissibles reste ouverte (cf. « notamment »). - D'autre part en donnant une nouvelle définition des difficultés économiques. La notion de difficultés économiques est désormais précisée dans la loi d'une manière qui lui donne un caractère presque mécanique. De manière générale, les difficultés économiques sont « caractérisées » par l'évolution significative d'au moins un indicateur parmi les suivants : - une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires; des pertes d'exploitation ; - une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation ; - tout élément de nature à justifier de ces difficultés. Pour ce qui est de la baisse du chiffre d'affaires et des commandes, le législateur a fixé des quantums de baisse variant selon la taille de l'entreprise (de 1 à 4 trimestres) à comparer avec la même période l'année précédente. Lorsque ces quantums sont atteints les difficultés économiques seront considérées comme caractérisées. - La loi précise que le niveau d'appréciation de la suppression/transformation d'emploi est celui de l'entreprise.	RAS	1^{er} décembre 2016	L'intégration dans le code de motifs jusqu'alors jurisprudentiel est une forme de sécurisation, il aurait toutefois convenu de limiter les motifs à ceux expressément cités. Les critères retenus pour caractériser les difficultés économiques nous paraissent trop peu exigeants. La CFDT obtenu que le périmètre d'appréciation des difficultés économiques ne soit pas laissé à l'appréciation de l'employeur.

LOI RELATIVE AU TRAVAIL, À LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

<u>Art 68</u> Procédure prud'homale	Cet article vise la procédure prud'homale et prévoit que le bureau de conciliation et d'orientation, les conseillers rapporteurs ou le bureau de jugement peuvent fixer la clôture de l'instruction par ordonnance.	RAS	10 août 2016	
<u>Art 69</u> Ordonnance Rescrit	Cet article ratifie l'ordonnance du 10 décembre 2015 sur de nouvelles formes de « rescrit » (prise de position formelle opposable à l'administration, sur l'application d'une norme à leur situation). Cette ordonnance a créé plusieurs mécanismes de rescrit en matière de droit du travail, à la disposition des entreprises, s'agissant notamment des obligations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à l'emploi des travailleurs handicapés.	RAS	10 août 2016	
<u>Art 70</u>	La loi complète le statut de la coopération par un alinéa ainsi rédigé : « Les coopératives d'activité et d'emploi sont des sociétés coopératives de production, des sociétés coopératives d'intérêt collectif ou des coopératives de toute autre forme dont les associés sont notamment entrepreneurs salariés. Elles sont régies par la présente loi, par le livre III de la septième partie du code du travail, ainsi que par les dispositions des lois particulières applicables à certaines catégories de société coopérative. »	RAS	10 août 2016	
<u>Art 71</u> Apprentissage	Elargissement de la liste des établissements privés du second degré habilités à percevoir la partie hors quota de la taxe d'apprentissage. Les établissements bénéficiaires de cette fraction de la taxe d'apprentissage ne seraient plus nécessairement des établissements sous contrat avec l'Etat, dès lors qu'ils sont habilités à recevoir des élèves boursiers.	<u>Un décret du 13 décembre 2016</u> précise les critères permettant la prise en charge par les organismes paritaires collecteurs agréés des dépenses de fonctionnement des établissements d'enseignement privés du second degré qui concourent à l'insertion des jeunes sans qualification.	10 août 2016	

		- Un arrêté établit la liste de ces établissements.		
Art 72 Formation à distance et apprentissage	Possibilité, pour les établissements de formation d'apprentis, de dispenser tout ou partie de la formation en formation ouverte à distance (en ligne). Dans ce cas, le centre de formation assure le suivi et l'accompagnement des apprentis.			
Art 73 Développement de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial	L'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics, les GIP peuvent conclure des contrats d'apprentissage. Des conventions peuvent être conclues entre personnes morales de droit public ou entre elles et une entreprise pour qu'une partie des périodes de formation pratique soit effectuée chez l'une ou chez l'autre. Le comité technique ou toute autre instance compétente comprenant des représentants des personnels émet un avis sur les conditions d'accueil et de formations des apprentis et examine annuellement un rapport sur l'exécution des contrats d'apprentissage. Un centre de formation d'apprentis peut conclure avec un ou plusieurs centres de formation gérés par une personne morale de droit public ou avec le Centre national de la fonction publique territoriale une convention aux termes de laquelle ces établissements assurent une partie des formations normalement dispensées par le CFA et peut mettre à sa disposition des équipements pédagogiques ou d'hébergement. Dans ce cas, les CFA conservent la responsabilité administrative et pédagogique des enseignements dispensés.	-Décret relatif aux Clauses des conventions d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial. - Décret relatif au salaire de l'apprenti. - Décret relatif aux modalités relatives au développement de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial.		

LOI RELATIVE AU TRAVAIL, À LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Art 74 Contrat de professionnalisation	L'article ouvre le contrat de professionnalisation, pour les publics demandeurs d'emploi adultes les moins qualifiés, y compris ceux écartés pour inaptitude et ceux qui disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, à une formation visant non pas une qualification mais à un simple bloc de compétences faisant l'objet d'un consensus ponctuel entre l'employeur et le salarié.	RAS		
Art 75 Participation à un jury d'examen ou de VAE	Prise en charge par les OPCA de la rémunération et des frais afférents à la participation d'un salarié ou d'un travailleur non salarié à un jury d'examen ou de VAE. Pour les retraités participant à un tel jury, seuls les frais sont pris en charge.	RAS	.	
Art 76 Taxe d'apprentissage, OPCA et CREFOP	À titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2019 (avant généralisation), dans deux régions volontaires, l'affectation d'une partie de la taxe d'apprentissage (affectation que la loi du 5 mars a confié au CREFOP) est remise à la décision, et non plus à la recommandation, du président du Conseil régional, après concertation du CREFOP.		La Bretagne et les Hauts-de-France participeront à cette expérimentation.	
Art 77 Age limite apprentissage	Expérimentation dans les régions volontaires pour pousser la limite d'âge du contrat d'apprentissage de 25 ans à 30 ans. L'expérimentation est ouverte du 1 ^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019 et fera l'objet d'un bilan remis au Parlement au cours du premier semestre 2010.		La Bretagne, la Bourgogne-Franche-Comté, le Centre-Val de Loire, le Grand Est, les Hauts-de-France, la Nouvelle-Aquitaine et les Pays de la Loire participeront à cette expérimentation.	
Art 78 VAE	Plusieurs dispositions sont prévues afin de fluidifier les parcours de VAE. La durée d'expérience requise pour entrer dans le			

	dispositif est ramenée de trois à un an et les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel peuvent désormais être prises en compte. La VAE devient modulaire : les parties de certification constituant un bloc de compétences sont en principe acquises définitivement et permettent d'obtenir des dispenses d'épreuve dans un parcours d'accès à la certification par la formation ou par la VAE. L'information sur la VAE est développée dans le cadre de l'entretien professionnel que tout employeur doit réaliser tous les deux ans Dans les entreprises de plus de 50 salariés, un accord peut déterminer des modalités de promotion de la VAE. Tous salariés en congé VAE pris en charge par un OPCA bénéficie de la rémunération dont il aurait bénéficié en restant à son poste de travail, y compris pour les salariés ayant été titulaires de CDD. La durée du congé VAE, aujourd'hui fixée par la loi à 24 heures, pourra être augmentée par accord collectif pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau IV de certification, ou dont l'emploi est menacée par les évolutions économiques ou technologiques. Un accord de branche peut prévoir, et financer, un accompagnement renforcé pour certains publics.			
Art 79 Critères d'élaboration des listes CPF	Les instances chargées d'élaborer les listes de certifications éligibles au CPF doivent déterminer les critères selon lesquels les formations sont inscrites			

<u>Art 80</u> Critères d'élaboration des listes CPF	Mesures d'harmonisation du seuil d'effectif des TPE qui passe d'au moins 10 salariés à au moins 11 salariés. Elle concerne ici les aménagements concernant l'autorisation pour un CIF et la demande de prise en charge par l'OPCA des dépenses afférentes au bilan de compétences dans le cadre d'un CIF.			
<u>Art 81</u> Information sur la formation professionnelle	L'article comporte plusieurs dispositions destinées à améliorer la transparence et l'information sur la formation professionnelle, à des fins d'information des usagers et de pilotage des politiques publiques. Chaque année, les résultats d'une enquête nationale qualitative et quantitative relative au taux d'insertion à la suite des formations dispensées dans les centres de formation d'apprentis, dans les sections d'apprentissage et dans les lycées professionnels sont rendus publics. La loi précise que cette diffusion contribue au travail d'observation des métiers et des qualifications partagé au sein des CREFOP. Création d'une plateforme dématérialisée pour enregistrer les données physiques et financières concernant les entrées et sorties de tous les stagiaires de la formation professionnelle, initiale et continue. Obligation pour les organismes de formation de transmettre ces données aux financeurs, et pour les financeurs, les opérateurs (OPCA, Pôle emploi), la CDC (Système d'information CPF), les opérateurs du CEP, de partager les données collectées. Les régions devront transmettre chaque mois à Pôle emploi les informations individuelles nominatives relatives aux stagiaires de la formation professionnelle inscrits sur la liste mentionnée à l'article L. 5411-1 dont elles assurent le financement de la rémunération.	-Décret relatifs aux conditions dans lesquelles les organismes de formation informent les organismes financeurs de la formation suivie par les bénéficiaires. - Décret relatif aux conditions dans lesquelles les organismes financeurs, la CDC et les institutions et organismes chargés du conseil en évolution professionnelle partagent sous forme dématérialisée des données sur les formations suivies		

<u>Art 82</u> Modification de la définition de l'action de formation	La définition de l'action de formation financée par les OPCA est complétée par l'introduction des actions de positionnement, avant les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation proprement dites. La base de financement de ces actions par les OPCA, jusqu'alors définie par un taux horaire, est remplacée par un forfait parcours comprenant ces différentes actions, afin de privilégier l'atteinte des objectifs et de laisser davantage de souplesse aux dispositifs pédagogiques mobilisés pour cela.	RAS		
<u>Art 83</u> Dispositif spécifique Réunion	À titre expérimental, à La Réunion, l'État peut autoriser la mise en place d'un dispositif de contractualisation avec des personnes, en emploi ou non, sans qualification professionnelle, leur permettant d'exercer pleinement leurs droits et d'accéder à un premier niveau de qualification professionnelle. L'État élabore le protocole d'expérimentation et le soumet pour avis au CREFOP. Cette expérimentation est mise en place du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2018. Le CREFOP adresse au ministre chargé de la formation professionnelle le bilan de l'expérimentation dont il assure le suivi, établi au 31 décembre 2019.	RAS		
<u>Art 84</u> Personnels contractuels des GRETA	L'article autorise le recrutement à temps complet des agents contractuels de catégorie B et C dans les GRETA.	RAS		

LOI RELATIVE AU TRAVAIL, À LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Art 85 Ordonnance portage salarial	Cet article ratifie l'ordonnance portage salarial du 2 avril 2015 qui encadre le recours au portage salarial et sécurise les salariés portés. L'article rajoute les dispositions pénales permettant de sanctionner effectivement les employeurs qui ne respecteraient pas ce cadre nouveau.	RAS	10 août 2016	
Art 86 Travail saisonnier	L'article introduit dans le code du travail la définition du caractère saisonnier des emplois. Il invite les branches les plus concernées à engager des négociations sur les modalités de reconduction de ce contrat et de prise en compte de l'ancienneté du salarié, lorsqu'elles n'ont pas déjà prévu de telles clauses dans leurs accords collectifs. À l'issue d'un délai de 9 mois après la promulgation de loi, le gouvernement sera habilité à prendre par ordonnance des dispositions supplétives. À noter que les salariés en contrat saisonnier, dont l'employeur s'est engagé à reconduire le contrat la saison prochaine (par voie d'accord de branche, d'entreprise ou dans le contrat de travail), peuvent bénéficier des périodes de professionnalisation pendant leur contrat.	RAS	- Dans les 6 mois de la publication de la loi, les OS et OP des branches dans lesquelles l'emploi saisonnier est particulièrement développé négocient sur le contrat de travail saisonnier afin de définir les modalités de reconduction d ce contrat et de prise en compte de l'ancienneté du salarié. - Le Gouvernement peut prendre par ordonnance des mesures pour lutter contre le caractère précaire de l'emploi saisonnier d'ici mai 2017 - Le Gouvernement remet un rapport sur le bilan des négociations avant le 31 décembre 2017.	A ce jour, aucune branche n'a entamé ces négociations.
Art 87 Contrat intermittent pour les saisonniers	Cet article a pour objectif de favoriser, par dérogation à la loi, le recours aux contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois saisonniers. Ainsi, à titre expérimental, les employeurs des branches dans lesquelles l'emploi saisonnier est particulièrement développé pourront conclure des contrats de travail	- Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les branches dans lesquelles l'emploi saisonnier est particulièrement développé.	L'expérimentation durera jusqu'au 31 décembre 2019. - Le Gouvernement devra remettre au Parlement un	

	intermittent même en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise. Ils devront préalablement informer le comité d'entreprise ou les délégués du personnel.		rapport d'évaluation de l'expérimentation avant le 1 ^{er} mars 2020.	
<u>Art 88-89-90-91-92</u> Groupement d'employeurs	Le groupement d'employeurs peut être bénéficiaire des aides publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle dont l'une des entreprises adhérentes aurait bénéficiées. Un décret fixera la nature de ces aides et les conditions d'application de l'article. Sont également considérées comme des groupements d'employeurs les sociétés coopératives existantes qui développent, au bénéfice exclusif de leurs membres, les mêmes activités que les groupements d'employeurs. Les salariés du groupement ne sont pas pris en compte dans l'effectif du groupement dès lors qu'ils sont mis à disposition d'une des entreprises adhérentes. Dans le but de favoriser le développement de l'emploi sur un territoire, la possibilité pour des personnes privées de créer des groupements d'employeurs est élargie aux établissements publics de l'État, au même titre que pour les collectivités territoriales et leur établissement public. Lorsque l'apprenti est recruté par un groupement d'employeurs mentionné aux articles L. 1253-1 à L. 1253-23, les dispositions relatives au maître d'apprentissage sont appréciées au niveau de l'entreprise utilisatrice membre de ce groupement.	<u>- Décret du 16 décembre 2016</u> relatif à l'accès des groupements d'employeurs aux aides publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle au titre de leurs entreprises adhérentes. <u>- Arrêté du 16 décembre 2016</u> relatif à l'accès des groupements d'employeurs aux aides publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle au titre de leurs entreprises adhérentes (liste des aides concernées). Un décret doit préciser les modalités selon lesquelles les dispositions sur les groupements d'employeurs sont également applicables aux sociétés coopératives.	10 août 2016	
<u>Art 93</u> Employés à domicile	Cet article codifie au sein du code du travail la définition du statut du particulier employeur, afin de prendre en compte la singularité de ce modèle d'emploi. Il modernise également les termes désuets utilisés dans le Code du travail. Les « employés de maison » deviennent ainsi les « employés à domicile par des particuliers employeurs ».	RAS	10 août 2016	

LOI RELATIVE AU TRAVAIL, À LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

<u>Art 94</u> Transferts/ « Loi Florange »	À titre principal, le texte envisage la situation dans laquelle le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit la cession (totale ou partielle) d'un ou de plusieurs établissements afin de satisfaire à l'obligation de recherche d'un repreneur issue de la « loi Florange ». Dans cette hypothèse, il est introduit une exception à la règle (de droit français comme de droit européen) selon laquelle le transfert d'une entité économique autonome entraîne le maintien des contrats de travail avec le cessionnaire (ou repreneur). En d'autres mots, et contrairement au principe du maintien des contrats en cours lors du transfert, l'employeur peut licencier une partie des salariés avant. Le maintien des contrats avec le repreneur ne s'impose que pour ceux qui n'auront pas été licenciés avant « <i>la date d'effet du transfert</i> ».	RAS	Applicable aux licenciements économiques engagés après le 10 août 2016.	Vise à favoriser la recherche d'un repreneur
<u>Art 95</u> Transfert conventionnel	La loi vient ici contredire une jurisprudence de la Cour de cassation prévoyant l'application du principe d'égalité de traitement en cas de transferts conventionnels des contrats de travail. La loi dit ici que lorsque c'est une convention de branche étendue qui prévoit la reprise, le principe d'égalité de traitement en matière d'avantages salariaux (ce qu'il restera dans le futur des avantages individuels acquis) est écarté.	RAS	10 août 2016	
<u>Art 96</u> CRP	Cet article concerne les dispositions sur le congé de reclassement et vise à rectifier une erreur renvoi concernant la définition du « groupe communautaire ».	RAS	10 août 2016	
<u>Art 97</u> Convention de revitalisation	La convention de revitalisation tiendra compte, en sus des actions de même nature déjà prévues par accord collectif de GPEC, des actions prévues dans le cadre d'une démarche volontaire faisant l'objet d'une document-cadre conclu entre l'Etat et l'entreprise. Une convention-cadre nationale est systématique dès lors que 3 départements au moins sont impactés par des	<u>Décret du 28 octobre 2016</u> relatif aux modalités de prise en compte des actions conduites par anticipation dans le cadre de l'obligation de revitalisation.		

LOI RELATIVE AU TRAVAIL, À LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

	suppressions d'emploi. Puis un délai de 4 mois après la conclusion de cette convention-cadre est prévu pour conclure des conventions locales conformes à la convention-cadre.			
<u>Art 98</u> Accès aux formations du CNFPT pour certains contrats aidés	Pour les collectivités territoriales, le projet d'article prévoit la création d'une cotisation formation au CNFPT, assise sur la masse salariale des salariés en contrat aidé (CUI-CAE, contrat aidé du secteur non marchand).	<u>Décret du 23 décembre 2016</u> fixant le taux de la cotisation obligatoire versée par les collectivités territoriales et leurs établissements publics pour la formation des bénéficiaires de ces contrats d'accompagnement dans l'emploi.	1 ^{er} janvier 2017	
<u>Art 99</u> Prime d'activité et travailleurs handicapés	Cet article permet de faciliter l'accès des travailleurs handicapés à la prime d'activité, jusqu'ici difficile à atteindre à cause de durées d'activité trop faibles pour en bénéficier. Les bénéficiaires de l'AAH, d'une pension d'invalidité ou d'une rente accident du travail pourront percevoir la prime d'activité dès lors qu'ils auront perçu des revenus supérieurs à un quart temps au SMIC.	RAS		
<u>Art 100</u>	L'article élargit le champ de l'article L.344-2-5 du Code de l'action sociale et des familles. Il permet à un travailleur handicapé admis dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) et qui conclut un contrat de travail de bénéficier d'une convention passé avec l'ESAT, son employeur en milieu ordinaire et éventuellement un service d'accompagnement à la vie sociale. Jusqu'à présent seuls les contrats aidés au titre de la politique publique de l'emploi étaient visés or cet article élargit la possibilité de conclure cette convention à l'ensemble des CDI ou CDD.	RAS		

Art 101 Insertion professionnelle et travailleurs handicapés	Cet article apporte des précisions sur les missions pouvant être financées par le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés et sur les missions des organismes de placement spécialisés dans l'emploi des personnes handicapées.	RAS	1^{er} janvier 2018	
TITRE V - MODERNISER LA MÉDECINE DU TRAVAIL				
Art 102 Médecine du travail	De manière générale, cet article réforme un certain nombre de dispositions relatives à l'inaptitude et à la santé au travail. Il a pour objectif notamment de supprimer la notion d'aptitude (sauf cas particulier), de simplifier les règles relatives à la procédure d'inaptitude et de mettre l'accent sur la prévention des risques, via l'instauration du suivi individuel. Dans le détail ce qui change : - Fin de la notion d'aptitude : cette suppression s'illustre par la fin de la visite médicale d'embauche et du certificat d'aptitude, laquelle est remplacé par un suivi individuel de l'état de santé (notamment par une visite de prévention et d'information après l'embauche). Elle s'illustre également par le remplacement du terme « aptitude » par le terme « capacités ». - Le suivi individuel de l'état de santé La loi inscrit dans le marbre que chaque travailleur doit bénéficier d'un suivi individuel de son état de santé. Ce suivi peut être assuré par le médecin du travail, mais aussi par le collaborateur médecin, l'interne en médecine ou l'infirmier. La première étape de ce suivi est une visite d'information et de prévention devant avoir lieu après l'embauche, effectuée par l'un des professionnels visé ci-dessus, et donnant lieu à la délivrance d'une attestation.	<u>Le décret du 27 décembre 2016</u> précise plusieurs dispositions : Suivi individuel de l'état de santé du salarié - La visite d'information et de prévention doit avoir lieu dans les 3 mois suivant l'embauche, et doit être renouvelée au maximum tous les 5 ans. - Mise en place d'une dispense de visite en cas de nouvelle embauche, sous conditions. - L'objet de la visite est défini. - Travailleurs handicapés et travailleur de nuit : visite tous les trois ans au maximum, et les modalités du suivi sont défini dans le protocole élaboré par le médecin du travail. - modèle de l'attestation remis au salarié lors de la	- Applicable au 1^{er} janvier 2017 à tous les travailleurs à compter de la première visite ou du premier examen médical effectué au titre de leur suivi individuel. - Applicable aux 1^{er} janvier 2017 aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail. - Applicable aux contestations, dès lors qu'elles interviennent avant le 1^{er} janvier 2017.	face à la pénurie de médecins annoncée, à des équipes pluridisciplinaires au sein des services de santé au travail qui peinent à remplir leurs missions ou encore une gouvernance territoriale de la santé au travail insatisfaisante, il était urgent de moderniser la médecine du travail pour la rendre pérenne, efficace en lui redonnant du sens, notamment pour mieux accompagner les salariés et les

	- Un suivi adapté en fonction de certaines spécificités Les conditions de travail, l'état de santé, l'âge du travailleur et les risques professionnels auxquels il est exposé doivent être pris en compte pour adapter les modalités et la périodicité du suivi. C'est le cas pour : Le travailleur handicapé Le travailleur de nuit Le travailleur 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 En cas d'anticipation d'un risque d'inaptitude par le salarié - Le suivi individuel des salariés intérimaires et en CDD Un décret viendra préciser les adaptations nécessaires quant au suivi individuel de l'état de santé pour les salariés intérimaires et en CDD, notamment pour s'assurer qu'ils bénéficient d'un suivi individuel d'une périodicité équivalente à celle du suivi des salariés en CDI. - En matière d'inaptitude professionnelle et non professionnelle : les procédures d'inaptitude professionnelle et d'inaptitude non professionnelles sont désormais identiques (avis des délégués du personnel sur la proposition de reclassement, indication du médecin sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation pour le préparer à occuper un poste adapté, obligation pour l'employeur de faire connaître par écrit le motif qui s'oppose au reclassement, etc.) - Aménagement de certaines obligations de l'employeur en matière de reclassement	visite d'information et de prévention précisé par un arrêté qui n'est pas encore pris. - modèles de rapport annuel d'activité du médecin du travail et de synthèse annuelle de l'activité du service de santé au travail par arrêté qui n'est pas encore pris Suivi individuel de l'état de santé pour les salariés temporaires ou en CDD : - salariés en CDD : application des règles applicables aux salariés en CDI, dispense de visite sous condition - travailleurs temporaires : une visite pour plusieurs emplois dans la limite de trois, dispense de visite sous condition. Suivi des salariés occupant des postes à risques : - définition de la notion de poste à risque - visite médicale d'aptitude à l'embauche pour les salariés occupant un poste à risques réalisée par le médecin du travail, renouvelée au maximum tous les 4 ans, avec une	entreprises dans leurs actions de prévention. Afin d'accompagner la modernisation nécessaire de la médecine du travail, les partenaires sociaux et les pouvoirs publics présents au sein du conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) ont initiés une série de travaux afin de créer du lien entre les sujets abordant la santé au travail et permettant ainsi d'optimiser les actions possibles entre les différentes thématiques : à savoir la mise en œuvre du Plan Santé Travail n°3, l'évolution du COCT tant au niveau national que régional.
--	---	---	---

	Possibilité de prononcer le licenciement sans avoir à rechercher un reclassement préalable. Cela sera le cas lorsque le médecin du travail indiquera sur l'avis d'inaptitude que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi. Le respect de l'obligation de reclassement est réputé rempli dès que l'employeur aura proposé au salarié un emploi dans les conditions de l'article L.1226-2 et L.1226-10, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail. - Médecin du travail et l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail L'équipe pluridisciplinaire de santé au travail est étoffée : font désormais partie les collaborateurs médecins et les internes en médecine du travail. - La loi modifie la voie de recours contre les décisions du médecin du travail Désormais, la contestation des éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions ou indications émis par le médecin du travail pourront faire l'objet d'une demande de désignation d'un médecin-expert, via la saisine du conseil de prud'hommes en référé.	visite intermédiaire après 2 ans par un professionnel de santé. Des décrets en Conseil d'Etat précisent les modalités d'action des personnels concourant aux services de santé au travail ainsi que les conditions d'application du présent chapitre, notamment les modalités du suivi individuel prévu à l'article L. 4624-1, les modalités d'identification des travailleurs mentionnés à l'article L. 4624-2 et les modalités du suivi individuel renforcé dont ils bénéficient : le décret renvoie pour cela au protocole élaboré par le médecin du travail. La procédure de constat de l'inaptitude : - modification de la procédure de constat de l'inaptitude, notamment avec la suppression des deux examens médicaux obligatoires avant le constat de l'inaptitude La procédure de contestation des préconisations du médecin du travail : délai de 15 jours pour saisir les juges d'une demande d'expertise	Ce sont les préconisations des partenaires sociaux que la loi a reprises. Une circulaire CFDT détaillée est à paraître ainsi qu'un Action juridique n°229 Il existe également un Vrai Faux "Modernisation de la médecine du travail : pour un suivi et une prévention plus efficaces"
--	--	---	---

LOI RELATIVE AU TRAVAIL, À LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

<u>Art 103</u>	Réseau ferré national : l'ensemble des personnels affectés à des tâches essentielles pour la sécurité ferroviaire visées par arrêté ministériel sont soumis à une vérification de leur aptitude.	- Un décret en CE doit déterminer les conditions dans lesquelles sont soumis à vérification de leur aptitude les personnels exerçant sur le réseau ferré national des tâches essentielles pour la sécurité ferroviaire - un décret doit définir les conditions dans lesquelles une aptitude délivrée à l'étranger fait l'objet d'une reconnaissance. - Un arrêté doit énumérer les tâches essentielles pour la sécurité ferroviaire	10 août 2016	
<u>Art 104</u>	Attractivité de la carrière de médecin du travail : un rapport contenant notamment des propositions pour renforcer l'attractivité de la carrière de médecin du travail doit être remis dans les 12 mois suivant la promulgation de la loi.	RAS	10 août 2016	
TITRE VI - RENFORCER LA LUTTE CONTRE LE DÉTACHEMENT ILLÉGAL				
<u>Art 105</u> Lutte contre le détachement illégal - Obligation de vigilance	Cet article complète l'article L. 1262-4-1 qui impose l'obligation pour le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre d'effectuer une déclaration préalable de détachement à l'inspection du travail. Dans le détail : - Si l'employeur établi hors de France n'a pas envoyé la copie de la déclaration préalable de détachement le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre doit, dans les 48 heures suivant le début du détachement, effectuer une déclaration à la CNIL.	- Décret fixant les conditions dans lesquelles le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est tenu de transmettre, par voie dématérialisée, la déclaration de détachement et modalités de mise en œuvre de l'obligation de vigilance du MO sur la déclaration sur toute la chaîne de sous-traitance. - Conditions de mise en œuvre de l'obligation d'affichage par le maître	10 août 2016	Cet article et les suivants renforcent les obligations des employeurs ayant recours au travail des détachés ainsi que les possibilités de sanctions. Ces dispositions ont d'ores et déjà permis de renforcer la lutte contre les pratiques illégales.

LOI RELATIVE AU TRAVAIL, À LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

	- Le maître d'ouvrage vérifie, avant le début du détachement, que chacun des sous-traitants qui détachent des salariés, s'est acquitté de l'obligation préalable de détachement auprès de l'inspection du travail sous peine d'amende. - Lorsqu'un salarié détaché est victime d'un accident du travail, une déclaration est envoyée à l'inspection du travail. À défaut, il risque une amende administrative (pouvant aller jusqu'à 500 000 €). - Les chantiers de bâtiment ou de génie civil, le maître d'ouvrage porte à la connaissance des salariés détachés, par voie d'affichage sur les lieux de travail, les informations sur la réglementation qui leur est applicable. - L'article prévoit l'information des travailleurs détachés sur la réglementation qui leur est applicable au moyen d'un document, rédigé dans une langue qu'ils comprennent, qui leur est remis en même temps que la carte d'identification professionnelle.	d'ouvrage sur les chantiers de bâtiment ou génie civil sur la réglementation applicable aux travailleurs détachés (L 1262-4-5). - Décret fixant les conditions de mise en œuvre de l'obligation d'affichage par le maître d'ouvrage sur les chantiers de bâtiment ou génie civil sur la réglementation applicable aux travailleurs détachés. (L 1262-4-5). - Document équivalent au bulletin de paye (L 8221-5).		
Art 106 Droit de timbre	Tout employeur, établi hors de France, qui détache un salarié sur le territoire national est assujéti à une contribution destinée à couvrir les coûts de mise en place et de fonctionnement du système de déclaration dématérialisée, les coûts de traitement des données, etc. En cas de manquement de l'employeur à son obligation, la contribution est mise à la charge du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre tenu d'accomplir une déclaration.	Décret précisant Montant forfaitaire de la contribution destinée à compenser les coûts de mise en place et de fonctionnement du système dématérialisé de déclaration et de contrôle des travailleurs détachés.	10 août 2016	

LOI RELATIVE AU TRAVAIL, À LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

<u>Art 107</u> Suspension de la prestation de service intercommunautaire	Cet article ajoute un nouveau cas de manquement grave entraînant la suspension de la prestation de services : le manquement à l'obligation de déclaration du travailleur détaché par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre dans les 48 heures suivant le début du détachement (Possibilité de cumul entre sanction de suspension et amende administrative).	Décret précisant les modalités d'application de la suspension de la prestation par l'inspecteur du travail en cas de défaut de déclaration du détachement à l'issue du délai de 48 heures.	10 août 2016	
<u>Art 108</u> Sanctions	Précisions sur la notification d'une sanction ou amende administrative par l'autorité compétente d'un autre état membre que la France qui aurait enfreint la législation de cet État sur le détachement de travailleurs.	RAS	10 août 2016	
<u>Art 109</u> Droits d'accès des contrôleurs au fichier des déclarations de détachement	Les agents de contrôle compétents en matière de lutte contre le travail illégal (police, gendarmerie, administration fiscale et douanière, agents Urssaf) ont un droit d'accès aux données issues des déclarations de détachements transmises à l'inspection du travail. Par ailleurs, les agents de contrôle qui exercent leur droit d'entrée dans les établissements et locaux affectés à l'hébergement collectif pourront être accompagnés d'interprètes assermentés.	RAS	10 août 2016	
<u>Art 110</u> Fermeture temporaire	Lorsque l'activité de l'entreprise est exercée sur des chantiers de bâtiment ou de travaux publics, la fermeture temporaire prend la forme d'un arrêt de l'activité de l'entreprise sur le site dans lequel a été commis l'infraction ou le manquement. Lorsque la fermeture temporaire est devenue sans objet, parce que l'activité est déjà	RAS	10 août 2016	

LOI RELATIVE AU TRAVAIL, À LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

	achevée ou a été interrompue, l'autorité administrative peut prononcer l'arrêt de l'activité de l'entreprise sur un autre site.			
<u>Art 111</u> Lutte contre détachement illégal – Code rural	Cet article précise que le contrôle de l'inspecteur du travail peut porter sur des dispositions du Code rural et de la pêche maritime, en matière de lutte contre le détachement illégal.	RAS	10 août 2016	
<u>Art 112</u> Détachement et Travailleurs temporaires	- L'article prévoit l'application des dispositions relatives au travail temporaire (CDD, intérim etc.) aux salariés détachés dans le cadre d'une mise à disposition au titre du travail temporaire, à l'exception de l'indemnité de fin de mission pour les salariés titulaires d'un CDI dans leurs pays d'origine. - Il prévoit également que l'entreprise utilisatrice établie hors de France qui, pour exercer son activité sur le territoire national, a recours à des salariés détachés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire également établie hors de France doit envoyer à l'inspection du travail une déclaration attestant que la connaissance de du détachement de son salarié. Faute de quoi elle sera passible d'une amende.	RAS	10 août 2016	

TITRE VII - DISPOSITIONS DIVERSES

<u>Art 113</u> Intégration des contrôleurs du travail dans le corps des inspecteurs	- Dans le cadre de la réforme de l'Inspection du travail et de l'arrêt des recrutements du corps des contrôleurs du travail, l'article 51 prévoit les modalités de passage de concours de l'inspection du travail pour les contrôleurs. - L'article 113 prévoit également un dispositif de prévention des risques d'exposition à l'amiante. Le donneur d'ordre, le maître d'ouvrage ou le propriétaire d'immeubles d'équipements, de matériels ou d'articles doit rechercher la présence d'amiante préalablement à toute opération comportant des risques d'exposition des travailleurs à l'amiante. En cas de non-respect de ces dispositions le maître d'ouvrage ou le propriétaire est passible d'une amende maximale de 9 000 €.	Décret du 14 décembre 2016 relatif aux conditions d'inscription sur la liste d'aptitude pour le recrutement des inspecteurs du travail (dix ans de services publics effectifs dans le corps des contrôleurs du travail). - Décret sur le repérage avant travaux amiante : conditions d'application, ou d'exemption selon la nature de l'opération envisagée.	Pendant une durée de 4 ans à compter de la promulgation de la loi, le corps de l'inspection du travail est ouvert par la voie d'un concours aux contrôleurs du travail justifiant de cinq ans de services.	Réforme soutenue par les équipes CFDT concernées
<u>Art 114-115-116</u>	Il s'agit d'une série d'articles pour préparer la suppression du corps des contrôleurs. Ces articles suppriment notamment les références au corps des contrôleurs du travail.	Décret sur les conditions dans lesquelles les attributions des agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent être exercées par des agents de contrôle assimilés.	10 août 2016	
<u>Art 117</u> Code de déontologie de l'inspection du travail	Le présent article prévoit la création d'un code de déontologie du service public de l'inspection du travail. Établi par décret en Conseil d'État, il fixe les règles que doivent respecter ses agents ainsi que leurs droits au regard notamment les conventions 81 et 129 de l'Organisation internationale du travail.	Le décret en conseil d'état établit un Code de déontologie du service public de l'inspection du travail fixant les règles que doivent respecter ses agents ainsi que leurs droits	En vigueur à la sortie du décret	
<u>Art 118</u>	L'ordonnance relative au contrôle de l'application du droit du travail est ratifiée.	RAS	10 août 2016	

LOI RELATIVE AU TRAVAIL, À LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

<u>Art 119</u> Périodes de travail non déclarées à l'Assurance chômage	L'article étend les pouvoirs de retenues et de contrainte aux prestations d'assurance chômage indûment versées, afin de garantir la continuité et l'efficacité des procédures de recouvrement de ces indus par Pôle emploi. La loi instaure une nouvelle sanction en cas de défaut de déclaration, par le demandeur d'emploi, de la reprise d'une activité professionnelle. Ces dispositions tirent les conséquences de la décision du Conseil d'État du 5 octobre 2015, qui avait annulé les clauses correspondantes dans la convention d'assurance-chômage en raison de leur caractère législatif et font suite à la demande des partenaires sociaux gestionnaires de l'assurance chômage qui ont demandé au Gouvernement de présenter au Parlement ces évolutions législatives.	L'article R3252-2 du Code du travail détermine déjà les plafonds des retenues qui peuvent être opérées sur les allocations versées par Pôle emploi pour le recouvrement des indus.	10 août 2016	
<u>Art 120</u> Extension du Code du travail à Mayotte	Ouverture d'une concertation entre l'État et les partenaires sociaux représentatifs à Mayotte sur les adaptations nécessaires à l'extension à ce département des dispositions du Code du travail et des dispositions spécifiques en matière de travail, d'emploi et de formation professionnelle applicables en métropole. A l'issue de la concertation, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance les mesures nécessaires pour étendre le Code du travail à Mayotte avec les dispositions spécifiques à ce département.	RAS	Dans les 12 mois suivant la promulgation de la loi, ouverture d'une concertation entre l'Etat et les partenaires sociaux représentatifs à Mayotte. Dans les 14 mois suivant la promulgation de la loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance les mesures nécessaires pour étendre le code du travail à Mayotte avec les dispositions spécifiques.	
<u>Art 121</u>	Consolide la possibilité pour le CA de Pôle emploi de créer des Instances paritaires territoriales ou spécifiques.	RAS	10 août 2016	

LOI RELATIVE AU TRAVAIL, À LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

<u>Art 122</u> Procédure	Cet article a pour objectif de regrouper les règles relatives à la condamnation de l'employeur à rembourser les allocations chômage en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ou licenciement nul.	RAS	10 août 2016	
<u>Art 123</u> Sanctions-discrimination, harcèlement	Cet article fixe les sanctions en cas de licenciement prononcé en violation des dispositions relatives à la discrimination, au harcèlement sexuel et à la protection de la grossesse et de la maternité. La loi prévoit le versement d'une indemnité au moins égale à 6 mois de salaire, comprenant les salaires dont le salarié a été privé. Elle précise que cette indemnité vient en plus de l'indemnité de licenciement, ainsi que des salaires dus sur la période couverte par la nullité. Ces sanctions seront applicables en l'absence de demande de réintégration, ou de réintégration impossible.	RAS	10 août 2016	

Les éléments **surlignés en jaune** sont des supports édités par la CFDT – Les éléments soulignés de **couleur bleue** sont consultables en ligne.