FO ACTION SOCIALE

LA LOI TRAVAIL

ETAT DES LIEUX DE LA REGRESSION SOCIALE

suite Presto 104

FÉDÉRATION NATIONALE
DE L'ACTION SOCIALE FO
7 PASSAGE TENAILLE
75 014 PARIS
T. 01 40 52 85 80
F. 01 40 52 85 79
lafnas@fnasfo.fr

Table des matières

Préambule p3

Les modalités d'organisation du référendum sur les accords d'entreprise p8

Publicité des accords collectifs sur internet p13

Signature du premier accord type de branche pour les petites entreprises p15

Commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation p16

Restructuration des branches professionnelles p18

La durée du travail p23

Les nouvelles règles en matière de congés payés p29

Les congés spécifiques p31

Modalités de franchissement du seuil de 300 salariés p36

Précisions sur le vote électronique pour les élections professionnelles p37

Précisions sur la convention de revitalisation des bassins d'emploi p39

Mise en œuvre du compte personnel d'activité p40

Compte d'engagement citoyen : deux décrets en précisent les contours p43

Bulletins de paie électroniques p48

Les accords de préservation ou de développement de l'emploi p50

Expérimentation de l'apprentissage jusqu'à 30 ans pour sept régions p54

Les groupements d'employeurs et les aides publiques p55

Mise en œuvre de la Garantie jeunes et du Pacea p56

Les nouvelles règles de suivi médical des salariés p60

Le suivi individuel de l'état de santé des salariés p67

Service de santé au travail interentreprises : substitution du CHSCT au CE pour certaines consultations p71

Nouveau suivi médical pour les travailleurs temporaires et les salariés en CDD p73

Emploi accompagné des travailleurs handicapés 76

Formation des travailleurs handicapés en Esat : quel financement pour le CPF ? p79

Déclaration de l'identité du salarié auteur d'infractions routières p80

PRÉAMBULE

Ce nouveau Presto se situe dans la suite logique du Presto 104.

Il vient compléter ce dernier mais traite aussi de questions annexes qui impactent la vie des salariés dans l'entreprise.

Dans le contexte où MACRON/PHILIPPE/PENICAUD veulent poursuivre la casse de nos droits sociaux dans le cadre de l'austérité budgétaire, la fédération reste vigilante et appelle à la mobilisation contre les ordonnances du gouvernement.

Ce nouvel outil au service des adhérents et des militants est mis à leur disposition par la FNAS-FO afin de les informer et de répondre à leurs questions.

La Loi Travail s'applique mais le combat continue par ailleurs sous diverses formes :

- **Les confédérations syndicales CGT et FO, dans la logique de la revendication de l'abrogation de la Loi Travail, ont déposé une plainte commune auprès de l'OIT contre celle-ci, le 31 janvier 2017.**

  Elles jugent de nombreuses dispositions de la loi portée par Myriam El Khomri*« contraires aux textes fondamentaux et aux textes internationaux auxquels la France est liée »*.Elles considèrent que *« Cette loi porte atteinte à la liberté syndicale, au droit à une négociation collective libre et progressiste, et au droit à un licenciement juste ».*

  Le recours porte sur deux des mesures les plus contestées: l'article réformant les licenciements économiques, qui précise les motifs de rupture, et le principe permettant de faire primer l'accord d'entreprise sur la convention de branche pour le temps de travail.

  Elles rappellent pour finir que *« l'OIT a déjà disqualifié en 2007 le Contrat nouvelle embauche (CPE) et reproché en 2011 à la France des réquisitions de salariés grévistes organisées par le gouvernement » et surtout que* ***« Jamais (elles) ne (se) résoudrons à la remise en cause des dispositions du Code du Travail protégeant les travailleurs. Au contraire, (elles) résisterons aux côtés des salariés en mobilisant tous les outils à (leur) disposition »***

- La Confédération CGT-FO a soulevé plusieurs questions prioritaires de constitutionnalité (QPC) : Délai préfix, temps de travail, expertise CHSCT…

  - au délai préfix dont dispose le CE pour rendre ses avis, depuis la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 (**C. trav., art. L.2323-3, al. 4 et L.2323-4, al. 3 ; *Cass. soc., 1er juin 2017, n°17-13.081, QPC n°2017-652***). La date du délibéré sera connue à l'issue de l'audience qui doit se tenir au Conseil constitutionnel le 25 juillet ;
  - à l'aménagement du temps de travail sur une période pluri-hebdomadaire (**C. trav., art. L.3121-41 à L.3121-47**) et à la fixation des contreparties aux temps d'habillage et de déplacement professionnel, depuis la loi Travail du 8 août 2016 (C**. trav., art. L.3121-1 à L.3121-8 ; *CE, 14 juin 2017, n°406987, QPC n°2017-653***) ;
  - à l'inéligibilité des salariés mis à disposition au sein de la nouvelle DUP issue de la loi Rebsamen du 17 août 2015 (**C. trav., art. L.2326-2 ; *Cass. soc., 13 juillet 2017, n°17-40.041, QPC n°2017-661***) ;
  - au point de départ du délai de contestation du coût prévisionnel de l'expertise votée par le CHSCT, tel qu'il résulte de la loi Travail (**C. trav., art. L.4614-13 ; *Cass. soc., 13 juillet 2017, n°16-28.561, QPC n°2017-662***);

- au référendum d'approbation des accords d'entreprise ou d'établissement, tel que prévu par les lois Travail et Rebsamen (**C. trav., art. L. 2232-12, al. 4, L.2232-21-1 et L.2232-27 ; C.rur., art. L.514-3-1, II, al. 5** ; ***CE, 19 juillet 2017, n°408221, QPC n°2017-664)***;
- au licenciement résultant de l'application d'un accord de préservation ou de développement de l'emploi, dispositif créé par la loi Travail (**C. trav., art. L.2254-2 CE, 19 juillet 2017, n°408379, QPC n°2017-665**).

Ainsi, presque 1 an après la publication de la loi travail, plusieurs dispositifs mis en place ou préparés en 2015 et 2016 sont parus aux derniers Journaux Officiels de l'année 2016 et sont entrés en application depuis le 1er janvier 2017.

Un tour d'horizon s'impose…..

Tout d'abord, plusieurs décrets d'application de la loi Travail du 8 août 2016ont été publiés

Le décret n°2016-1367 du 12 octobre 2016,JO du 14 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité.

- **Le décret n°2016-1399 du 19 octobre 2016, JO du 20** vient de fixer la procédure de concertation applicable aux opérations de restructuration des branches professionnelles.
- **Le décret n°2016-1437 du 25-10-2016 : JO 27** relatif à l'appréciation du franchissement du seuil de 300 salariés en matière d'information-consultation et de fonctionnement du comité d'entreprise.
- **Le décret n°2016-1473 du 28 octobre 2016** relatif aux modalités de prise en compte des actions conduites par anticipation dans le cadre de l'obligation de revitalisation des bassins d'emploi.
- **Le décret n°2016-1540 du 15 novembre 2016** précise les critères de ciblage des branches professionnelles susceptibles de faire l'objet d'une opération de restructuration.
- **Le décret n°2016-1551 du 18 novembre 2016** portant diverses mesures relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés
- **Le décret n°2016-1552 du 18 novembre 2016** relatif aux congés autres que les congés payés
- **Le décret n°2016-1553 du 18 novembre 2016** portant diverses mesures relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés.
- **Le décret n°2016-1554 du 18 novembre 2016** relatif au congé de proche aidant.
- **Le décret n°2016-1555 du 18 novembre 2016** relatif aux congés autres que les congés payés
- **Le décret n°2016-1556 du 18 novembre 2016** relatif à la procédure de transmission des conventions et accords d'entreprise aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation.
- **Le décret n°2016-1676 du 5 décembre 2016 publié au JO du 6 décembre** précise les modalités de vote par voie électronique pour certaines élections professionnelles.
- **Le décret n°2016-1762 du 16 décembre 2016** précise les modalités de la dématérialisation du bulletin de paie.

- **Le décret n°2016-1763 du 16 décembre 2016** 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
- **Arrêté du 16 décembre 2016** 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.
- **Le décret n°2016-1797 du 20 décembre 2016** prévoit les conditions du référendum ainsi que la consultation en vue de la validation des accords conclus avec les élus ou les salariés mandatés.
- **Le décret n°2016-1826 du 21 décembre 2016** relatif aux modalités de déclaration de l'engagement associatif bénévole dans le cadre du compte d'engagement citoyen (Journal Officiel du 23 décembre 2016).
- **Le décret n°2016-1855 du 23 décembre 2016** relatif au parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie et à la garantie jeunes.
- **Le décret n°2016-1899 du 27 Décembre 2016** relatif à la mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné et au financement du compte personnel de formation des travailleurs handicapés.
- **Le décret n°2016-1908 du 28-12-2016 : JO 29** relatif à la modernisation de la médecine du travail.
- **Le décret n°2016-1909 du 28-12-2016 : J0 29** relatif aux accords de préservation ou de développement de l'emploi.
- **Le décret n°2016-1950 du 28-12-2016 : JO 30** relatif au traitement de données à caractère personnel au compte personnel d'activité.
- **Le décret n°2016-1970 du 28-12-2016 : JO 30** relatif au compte d'engagement citoyen du compte personnel d'activité.

Mais pas seulement

S'agissant de la paie, on peut signaler la parution aux Journaux Officiels de fin d'année des textes suivants :

- **La loi de finances pour 2017 n°2016-1917 du 29-12-2016 : JO 30**. Principale mesure de la loi, le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu qui entrera en vigueur au 1er janvier 2018.

S'agissant du contrôle de la législation sociale et du contentieux en matière sociale, signalons :

- **Le décret n°2016-1955 du 28-12-2016 : JO 30** précisant les infractions de la route pouvant être constatées par un appareil de contrôle automatique.
- **Le décret n°2016-1948 du 28-12-2016 : JO 30** relatif à la déontologie et à la discipline des conseillers prud'hommes.(**Ce sujet fera l'objet d'un document à part**).

Sinon, une avalanche de textes en matière sociale est parue dans les JO du mois de mai 2017

Elections présidentielles obligent, le précédent gouvernement s'est empressé de publier les textes qu'il souhaitait voir appliquer. C'est le cas notamment de certains décrets d'application de la loi Travail.

Sont parus au JO en matière de **représentation du personnel** et de **négociation collective** :

- **Le décret 2017-752 du 3-5-2017 : JO 5** relatif à la **publicité des accords collectifs**. Ce texte précise le contenu de l'acte par lequel les parties s'accordent, le cas échéant, sur les éléments qui ne peuvent pas faire l'objet d'une publication. Il définit le contenu de la demande d'anonymisation qui peut être formulée par une organisation signataire ;

En matière d'**emploi**, plusieurs textes intéressants dont :

- **Le décret 2017-1058 du 10-5-2017 : JO 11** modifiant le compte d'engagement citoyen du **compte personnel d'activité**;
- **Le décret 2017-772 du 4-5-2017 : JO 6** relatif à l'organisation de l'**échange de données** dématérialisées relatives à la **formation professionnelle** entre les organismes financeurs de la formation professionnelle, les institutions et organismes chargés du conseil en évolution professionnelle et le compte personnel de formation;
- **L'arrêté du 5 mai 2017 : JO 6** listant les **branches** où l'**emploi saisonnier** est particulièrement développé ;
- **Le décret 2017-1019 du 9-5-2017 : JO 11**relatif à l'**information de Pôle emploi** de l'entrée et de la sortie de la formation professionnelle des personnes inscrites sur la liste des **demandeurs d'emploi**;
- **L'arrêté du 4 mai 2017: JO 6**portant **agrément** de la **convention** du 14 avril 2017 relative à l'assurance **chômage** et de ses textes associés.

En matière d'**hygiène et de sécurité** au travail, signalons **l'arrêté du 4 mai 2017 :JO 7**relatif à la **déclaration** auprès des services de l'inspection du travail pour les établissements dans lesquels le nombre de travailleurs souhaitant prendre habituellement leur **repas sur les lieux de travail** est inférieur à 25.

S'agissant du **contrôle** de la législation sociale et du **contentieux** en matière sociale, viennent d'être publiés :

- **Le décret 2017-859 du 9-5-2017 : JO 10**relatif aux conditions d'exercice du **droit de communication** dont disposent les **agents de contrôle** des organismes de sécurité sociale. Le décret a pour objet de définir les modalités d'exercice de ce droit lorsqu'il concerne des informations relatives à des personnes non nommément désignées ;
- **Le décret 2017-888 du 6-5-2017 : JO 10**relatif à l'**action de groupe** et à l'action en reconnaissance de droits prévues aux titres V et VI de la loi 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle. Ce texte définit les règles procédurales applicables aux actions de groupe devant le juge. Il comporte des dispositions spécifiques à l'action de groupe relative à une discrimination imputable à un employeur ;
- **Le décret 2017-1008 du 10-5-2017 : JO 11**portant diverses dispositions procédurales relatives aux **juridictions du travail** ;
- **L'arrêté du 5 mai 2017 : JO 10**portant attribution des sièges de **conseillers prud'hommes** et calendrier de dépôt des candidatures à la fonction de conseiller prud'homme pour le mandat prud'homal 2018-2021 ;
- **Le décret 2017-1020 du 10-5-2017 : JO 11**relatif à la prise en charge financière des **défenseurs syndicaux** intervenant en matière prud'homale.

Enfin, on peut signaler en matière de **sécurité sociale** :

- Deux décrets (**décret 2017-881 du 9-5-2017 : JO 10 et décret 2017-1004 du 10-5-2017 : JO 11**) relatifs aux modalités de mise en œuvre du droit des assurés à l'**information** sur leur **retraite**;
- Deux décrets (**Décret 2017-735 et décret 2017-737 du 3-5-2017 : JO 5**) relatifs à la mise en œuvre de la **liquidation unique des pensions** de retraite de base des pensionnés affiliés au régime général de sécurité sociale, au régime des salariés agricoles et au régime social des indépendants ;
- **Le décret 2017-998 du 10-5-2017 : JO 11**relatif à la **conversion en pension de vieillesse de la pension d'invalidité** des assurés en recherche d'emploi à l'âge légal de départ à la retraite ;
- **Le décret 2017-999 du 10-5-2017 : JO 11**relatif aux droits à **retraite** des personnes **handicapées**;
- **Le décret 2017-736 du 3-5-2017 : JO 5**relatif aux règles d'identification, d'affiliation et de rattachement des bénéficiaires des prestations de sécurité sociale et portant modifications de diverses dispositions relatives à l'**assurance maladie**.

Bonne lecture à tous.

Jacqueline BERRUT

Secrétaire fédérale

Chorum facilit'

le 1er service d'accompagnement social
des **salariés de l'Economie Sociale et Solidaire**

VIE FAMILIALE

VIE PROFESSIONNELLE

SANTÉ

LOGEMENT

Les modalités d'organisation du référendum sur les accords d'entreprise

Cette fiche vient compléter le chapitre «Négociation Collective » pages 08 à 13 du Presto 104.

Le décret du 20 décembre 2016, pris pour l'application de l'article 21 de la loi « *travail* » du 8 août 2016 - et de la loi Rebsamen du 17 août 2015 - détermine les modalités de consultation des salariés pour l'approbation des accords d'entreprise prévus par les **articles L.2232-12, L.2232-21-1 et L.2232-27 du Code du travail.**

Sont concernés les nouveaux accords « *loi Travail* » signés par des syndicats représentant plus de 30 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles, sans dépasser 50 % (**C. trav. art. L.2232-12**), ainsi que les accords signés, dans les entreprises sans délégué syndical, par des représentants du personnel élus mandatés par un ou plusieurs syndicats (**C. trav. art. L.2232-21-1**) ou par des salariés mandatés (**C. trav. art. L.2232-27**).

Le décret fixe :

- une série de règles sur le déroulement des trois consultations : moment, modalités du scrutin, procès-verbal ... ;
- pour le référendum sur les accords «à 30 %», le contenu du protocole d'accord définissant les modalités d'organisation de la consultation qui doit être conclu entre employeur et syndicats signataires ; également pour ce référendum, les modalités selon lesquelles les syndicats signataires notifient leur demande d'organisation d'une consultation, les conditions de signature et de publicité du protocole d'accord et de recours contentieux contre celui-ci ;
- les modalités d'organisation du référendum sur les accords avec des représentants du personnel ou des salariés mandatés, déterminées par l'employeur après consultation des intéressés, et de recours contentieux en cas de désaccord sur ces modalités ;
- ses dates d'entrée en vigueur : application aux accords sur la durée du travail, les repos et les congés signés à partir du 1-1-2017 et aux accords de développement et de préservation de l'emploi signés depuis le 9-8-2016, notamment.

Référendum à la demande des OS « *minoritaires* »

Déclenchement de la consultation

Un ou plusieurs des syndicats signataires ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés disposent d'un délai **d'un mois**, **à compter de la signature de l'accord**, pour indiquer s'ils souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord (**C. trav. art. L.2232-12**). Cette demande doit être notifiée par écrit à l'employeur ainsi qu'aux autres syndicats représentatifs (**Décret art. 1, 2° ; C. trav. art. D.2232-6, I modifié**).

A noter : Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit (**C. trav. art. L.2232-12**).

A compter de cette demande, l'ensemble des syndicats représentatifs disposent d'un délai de **8 jours** pour maintenir ou faire évoluer leur position avant la consultation.

A noter : Les syndicats représentatifs ont ainsi une dernière occasion de se prononcer majoritairement en faveur du projet d'accord. A l'inverse, les syndicats minoritaires ayant signé l'accord peuvent encore revenir sur leur décision d'engager une consultation des salariés. Si cette

renonciation a pour effet de passer en dessous de la barre des 30 %, l'accord tombe et le processus de consultation prend fin (en ce sens : **C. trav. art. L.2232-12, al. 3**).

Si, à l'issue de ce délai, l'accord reste minoritaire et si la condition des 30 % est toujours remplie, la consultation est organisée dans un **délai de 2 mois** selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les syndicats signataires (**C. trav. art. L.2232-12**). Le protocole doit être signé par un ou plusieurs syndicats signataires recueillant plus de 30 % de suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs au premier tour des dernières élections professionnelles (CE ou DUP ou, à défaut, DP), quel que soit le nombre de votants (**Décret art. 1, 2° ; C. trav. art. D.2232-6, II modifié**).

A noter : Pour être valide, le protocole ne doit pas nécessairement être signé par tous les syndicats signataires de l'accord soumis au référendum. Il suffit que les syndicats signataires représentent plus de 30 % des suffrages.

Les modalités d'organisation de la consultation, fixées par le protocole, doivent porter sur (**Décret art. 1, 1° ; C. trav. art. D.2232-3 modifié**) :

- les modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord ;
- le lieu, la date et l'heure du scrutin ;
- l'organisation et le déroulement du vote ;
- le texte de la question soumise au vote des salariés.

Le protocole doit également déterminer la liste des salariés couverts par l'accord et devant à ce titre être consultés, étant précisé que seuls peuvent voter les salariés remplissant les conditions d'électorat pour les élections des DP (**Décret art. 1, 1° ; C. trav. art. D.2232-2, 1° modifié**).

A noter : Aucune sanction n'est prévue par le décret en cas de dépassement du délai de consultation, qu'il s'agisse du délai maximal prévu par la loi (2 mois) ou de la date fixée par le protocole. Si le protocole fixe une date de consultation ayant pour effet de dépasser le délai légal de 2 mois, tout syndicat représentatif **peut** former un recours judiciaire afin d'obtenir du juge qu'il fixe une date de consultation plus rapprochée, au besoin sous astreinte. Dans le cas où le délai légal ou conventionnel serait dépassé du fait d'une carence de l'employeur, la nullité de l'accord **pourrait être** encourue.

Le protocole est ensuite porté à la connaissance des salariés par tout moyen au plus tard 15 jours avant la consultation (**Décret art. 1, 2° ; C. trav. art. D.2232-6, III modifié**).

En cas de désaccord sur les modalités fixées par le protocole, le tribunal d'instance peut être saisi dans un délai de 8 jours suivant l'information des salariés, par les syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement (**Décret art. 1, 2° ; C. trav. art. D.2232-7 modifié**). Le tribunal statue en la forme des référés et en dernier ressort.

A noter : La procédure est donc ouverte à tout syndicat représentatif, qu'il ait été ou non signataire de l'accord minoritaire.

Modalités de la consultation

La loi prévoit que la consultation des salariés se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral (**C. trav. art. L.2232-12**).

L'organisation matérielle en incombe à l'employeur. La consultation a lieu soit pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe, soit par voie électronique dans les conditions prévues aux **articles R.2324-5 à R.2324-17 du Code du travail**, c'est-à-dire dans les conditions prévues pour le

recours au vote électronique pour les élections au CE (**C. trav. art. L.2232-12 ; Décret art. 1, 1° ; C. trav. art. D.2232-2, 1° modifié**).

Le résultat du vote fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen. Ce procès-verbal est annexé à l'accord approuvé lors du dépôt de ce dernier (**Décret art. 1, 1° ; C. trav. art. D.2232-2, 2° modifié**).

La procédure en cas de mandatement syndical

Préparation de la consultation

La consultation est organisée dans un délai **de 2 mois** à compter de la conclusion de l'accord. Mais au préalable, l'employeur doit consulter le ou les représentants élus mandatés ou le ou les salariés mandatés sur ces modalités. Il informe ensuite les salariés de ces modalités par tout moyen au plus tard **15 jours** avant la consultation (**Décret art. 1, 3° ; C. trav. art. D.2232-8 modifié**).

A noter : Ainsi, contrairement au référendum visant à valider un accord conclu par des syndicats minoritaires, **l'employeur décide seul** des modalités de la consultation.

Signalons que là encore, aucune sanction n'est prévue par le décret en cas de dépassement des délais. Si l'employeur informe les salariés qu'il a l'intention d'organiser une consultation après l'expiration du délai maximal de 2 mois ou de reporter la date de consultation qu'il avait initialement fixée, le ou les représentants élus du personnel mandatés ou le ou les salariés mandatés **pourraient** saisir le tribunal pour obtenir du juge une date de consultation plus rapprochée, au besoin sous astreinte. En revanche, si le délai de 2 mois ou le délai fixé par l'employeur est dépassé du fait de sa carence, la nullité de l'accord **pourrait être** encourue.

Les modalités d'organisation de la consultation retenues par l'employeur doivent porter sur :

- les modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord ;
- le lieu, la date et l'heure du scrutin ;
- l'organisation et le déroulement du vote ;
- le texte de la question soumise au vote des salariés.

A noter : Ces modalités reprennent, quasiment mot pour mot, les modalités de consultation prévues pour les accords conclus avec un ou des salariés mandatés sous l'empire de la loi du 20 août 2008.

En cas de désaccord sur les modalités d'organisation de la consultation retenues par l'employeur, le tribunal d'instance peut être saisi dans un délai de 8 jours suivant l'information des salariés, par le ou les représentants élus du personnel mandatés ou le ou les salariés mandatés. Le tribunal statue en la forme des référés et en dernier ressort (**Décret art. 1, 3° ; C. trav. art. D.2232-9 modifié**).

A noter : Là encore, la procédure de recours contentieux est similaire à celle qui était prévue pour les accords conclus avec un ou des salariés mandatés sous l'empire de la loi du 20 août 2008.

Modalités de la consultation

La consultation des salariés est organisée dans les mêmes conditions que celle visant à valider l'accord signé par des syndicats minoritaires. Il en est de même pour le résultat du vote. Le décret ajoute néanmoins une condition pour les accords signés avec des élus ou des salariés mandatés : **le**

procès-verbal du vote doit également être adressé à l'organisation mandante (**Décret art. 1, 1° ; C. trav. art. D.2232-2 modifié**).

A noter : Le décret reprend pour l'essentiel les conditions prévues pour les accords conclus avec un ou des salariés mandatés sous l'empire de la loi du 20 août 2008. La seule différence résidant dans l'introduction du vote électronique.

Entrée en vigueur

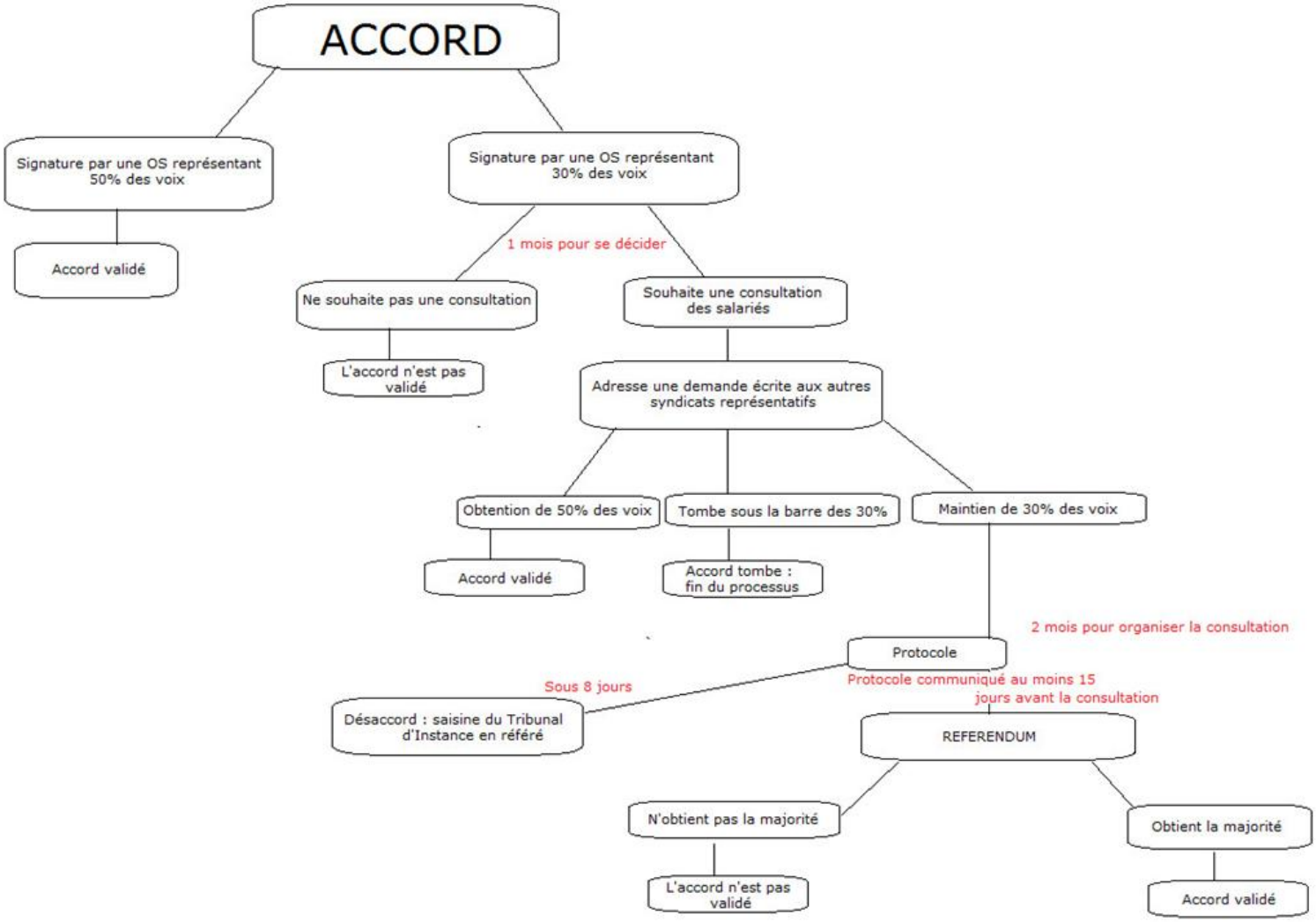
Les entreprises peuvent conclure, à partir du 1er janvier 2017, de nouveaux accords «*loi Travail*» sur la durée du travail, les repos et les congés (**Décret art. 2, I, 1°**).

A noter : Les nouvelles conditions de validité issues de la loi Travail s'appliqueront aux autres accords collectifs à compter du 1er septembre 2019, à l'exception des accords de maintien de l'emploi (**Loi Travail, art. 21, IX-A**).

Pour celles qui auraient déjà conclu un accord de développement et de préservation de l'emploi **minoritaire**, elles ont toujours la possibilité de le faire valider par référendum. Dans ce cas, le délai d'un mois permettant aux syndicats signataires d'indiquer s'ils souhaitent ou non recourir au référendum court à compter du 22 décembre 2016 (**Décret art. 2, I, 2°**).

Enfin, lorsque la consultation porte sur un accord signé avant le 22 décembre 2016 par des élus ou des salariés mandatés, le délai de 2 mois pour organiser la consultation court à compter du 1er janvier 2017 (**Décret art. 2, II**).

A noter : Cette disposition vise les accords signés après le 18 août 2015, date de publication de la loi Rebsamen. Ainsi, elle ne devrait pas remettre en cause la validité des accords conclus dans le cadre juridique issu de la loi du 20 août 2008.


ACCORD
Signature par une OS représentant 50% des voix
Accord validé
Signature par une OS représentant 30% des voix
1 mois pour se décider
Ne souhaite pas une consultation
L'accord n'est pas validé
Souhaite une consultation des salariés
Adresse une demande écrite aux autres syndicats représentatifs
Obtention de 50% des voix
Accord validé
Tombe sous la barre des 30%
Accord tombe : fin du processus
Maintien de 30% des voix
2 mois pour organiser la consultation
Protocole
Sous 8 jours
Désaccord : saisine du Tribunal d'Instance en référé
Protocole communiqué au moins 15 jours avant la consultation
REFERENDUM
N'obtient pas la majorité
L'accord n'est pas validé
Obtient la majorité
Accord validé

Publicité des accords collectifs sur internet

Cette fiche vient compléter le chapitre «Des mesures pour améliorer la qualité du dialogue social» pages 38-40 du Presto 104.

Comme prévu par la loi Travail, les conventions et accords conclus à compter du 1er septembre 2017 vont devoir être publiés en ligne. **Un décret (Décret 2017-752 du 3-5-2017 : JO 5)** précise notamment la procédure à suivre pour que certaines clauses sensibles des textes conventionnels ne soient pas rendues publiques ou pour que l'anonymat des négociateurs et signataires soit préservé.

L'article 16 de la **loi Travail** du 8 août 2016 permet de rendre accessibles les conventions et accords conclus à **tous les niveaux de négociation**. Il prévoit ainsi que les conventions et accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement, conclus à compter du **1er septembre 2017**, seront rendus publics et versés dans une **base de données nationale**, dont le contenu sera publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable (**C. trav. art. L.2231-5-1, al. 1er nouveau**).

Des **exceptions** ont cependant été prévues par la loi, afin, selon son étude d'impact, de concilier l'accessibilité du droit conventionnel avec la protection des intérêts de l'entreprise.

Le décret du 3 mai 2017 en fixe les modalités.

Comment conserver la confidentialité des informations sensibles contenues dans l'accord ?

Après la conclusion de la convention ou de l'accord, les parties peuvent acter qu'**une partie** de la convention ou de l'accord ne doit pas être publiée (**C. trav. art. L.2231-5-1, al. 2 nouveau**). Cet acte, précise le décret, doit être **signé** d'une part, par la majorité des organisations syndicales signataires de la convention ou de l'accord et, d'autre part (**Décret art. 1, I ; C. trav. art. R.2231-1-1 nouveau**) :

- pour les **accords de groupe, d'entreprise et d'établissement**, par le représentant légal du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement ;
- pour les accords **interentreprises**, par les représentants légaux des différentes entreprises concernées ;
- pour les accords de **branche**, par une ou plusieurs organisations patronales signataires.

A noter : Contrairement à ce qui semblait ressortir des travaux parlementaires ayant précédé l'adoption de la loi, la décision de parution partielle de l'accord ne nécessite pas d'être prise à l'**unanimité** des signataires.

Côté salariés, il suffit qu'elle émane de la majorité en nombre des syndicats signataires.

Côté employeur, la majorité n'est pas requise lorsqu'est conclu un accord de branche ; il suffit qu'une seule organisation patronale y soit favorable. En revanche, en présence d'un accord interentreprises, tous les représentants légaux patronaux doivent donner leur aval. Enfin, quand l'accord est conclu au niveau du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement, la décision doit être prise par le représentant légal du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement.

Cet acte doit également être motivé. Il doit en effet préciser les **raisons** pour lesquelles la convention ou l'accord ne doit pas faire l'objet d'une publication intégrale. Cette motivation est toutefois sans

incidence sur la **légalité** de la convention ou de l'accord (**Décret art. 1, I ; C. trav. art. R.2231-1-1 nouveau**).

A noter : Les partenaires sociaux peuvent ainsi faire valoir que la convention ou l'accord en cause contient des **informations sensibles** sur la situation de l'entreprise, sa stratégie ou sa politique en matière de ressources humaines, ou encore des informations qui relèvent du secret industriel et commercial.

Cet acte ainsi que la version intégrale de la convention ou de l'accord et la version destinée à la publication sont joints au **dépôt** (**C. trav. art. L.2231-5-1, al. 2 nouveau**).

A noter : On rappellera que les conventions et accords sont déposés en **deux exemplaires**, dont une version papier signée des parties et une version sur support électronique, soit **auprès** des services centraux du ministre du travail (s'agissant des conventions de branche et accords professionnels ou interprofessionnels) soit auprès de la Direccte (s'agissant des autres conventions et accords) (**C. trav. art. L.2231-6, L.2232-35, D.2231-2 à D.2231-4**).

Une fois ces formalités effectuées, la version tronquée de la convention ou de l'accord est **publiée** avec l'**indication** que la publication est partielle, sauf s'il s'agit d'une convention ou d'un **accord étendu** : dans ce cas, la convention ou l'accord est publié dans une version intégrale (**Décret art. 1, I ; C. trav. art. R.2231-1-1 nouveau**).

A noter : Même si le texte ne le précise pas, la publication intégrale concerne ici les conventions et **accords de branche étendus**.

Comment préserver l'anonymat des négociateurs et signataires de l'accord ?

A défaut pour les partenaires sociaux de faire part de leur décision de ne publier qu'une partie du texte conventionnel, ce dernier est publié dans une version intégrale, sauf **demande de l'employeur ou d'une organisation signataire** de suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires (**Décret art. 1, II ; C. trav. art. R.2231-1-1 nouveau**).

Cette demande d'anonymisation est transmise au moment du **dépôt** de l'accord par la partie la plus diligente. Les autres signataires peuvent formuler la même demande dans un **délai** d'un mois suivant ce dépôt (**Décret art. 1, II ; C. trav. art. R.2231-1-1 nouveau**).

La demande **comporte** (**Décret art. 1, II ; C. trav. art. R.2231-1-1 nouveau**) :

- l'indication par le représentant légal du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement ou par les représentants légaux dans le cas d'un accord interentreprises ou par l'organisation syndicale signataire du **nom, prénom et qualité** de son représentant dûment mandaté à cet effet,
- l'**intitulé** de la convention ou de l'accord,
- la **date** et le **lieu** de sa signature.

Toutefois, **à titre transitoire et jusqu'au 1er octobre 2018**, les conventions et accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissements conclus à compter du 1er septembre 2017 sont publiés dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et signataires. La **version** ainsi rendue **anonyme** de l'accord est **déposée** par la partie la plus diligente, en même temps que l'accord et les pièces mentionnées aux **articles D.2231-2 et suivants du Code du travail**, relatifs aux formalités de dépôt (**Décret art. 2**).

Signature du premier accord type de branche pour les petites entreprises

Cette fiche vient compléter le chapitre «La négociation avec des salariés mandatés ou des élus non mandatés » pages 41-42 du Presto 104.

Depuis la loi travail, les entreprises de moins de 50 salariés privées jusqu'alors d'accord d'entreprise en raison de l'absence de délégué syndical, peuvent contracter des accords type de branche. Le premier vient de voir le jour et concerne le temps de travail.

Conventions collectives : l'accord type de branche

Le premier accord type de branche a vu le jour en fin d'année.

Ces règles peuvent porter sur tous les sujets du Code du travail ouverts à la négociation, par exemple les forfaits jours ou encore la modulation du temps de travail.

Concrètement, cet accord type (ou « *clés en main* »), va indiquer les différents choix laissés à l'employeur. Ce dernier peut appliquer l'accord type au moyen d'un **document unilatéral** indiquant les choix qu'il a retenus. Il doit, au préalable, en avoir informé les délégués du personnel, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

Conventions collectives : le médicament, secteur pilote de l'accord type de branche

C'est dans la **convention collective de l'industrie pharmaceutique** que le premier accord type de branche a été signé le 17 novembre dernier par le Leem avec la CFTC, l'UNSA et la CFE-CGC. **La CGT, FO et la CFDT ne l'ont pas signé, mais ne s'y sont pas opposées**.

Les partenaires sociaux de la branche ont choisi pour ce premier accord type d'axer les négociations autour du sujet de la durée du travail.

Cet accord comprend à la fois des dispositions à compléter sur le temps de travail et un mode d'emploi sur ce que les entreprises de moins de 50 salariés peuvent insérer, avec des exemples et des tableaux indicatifs. En pratique, il présente des parties « *à trous* » que l'employeur complète en fonction des options proposées.

Sur le fond, l'accord propose plusieurs modalités d'organisation de la durée du travail. Il ouvre le dispositif du forfait jours aux salariés dit « *autonomes* » (essentiellement les cadres), à hauteur de 218 jours travaillés maximum par an. Il permet également aux entreprises de décompter le temps de travail sur l'année, et non plus uniquement sur le mois ou la semaine.

Ce sont 3600 salariés employés par 242 entreprises du médicament qui sont concernés par ce premier accord-type de branche. Il est entré en vigueur le 24 décembre 2016 pour les entreprises adhérentes au Leem. Pour les autres entreprises, il faudra attendre la publication de l'arrêté d'extension.

Commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation

Cette fiche vient compléter le chapitre «Négociation collective 2ème partie» pages 54-56 du Presto 104

Un décret du 18 novembre 2016 précise la procédure de transmission des accords d'entreprise à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation instituée au sein de la branche.

Quels accords doivent être transmis à la commission ?

Doivent être transmis à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations portant sur :

- la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfaits, travail à temps partiel, travail intermittent, etc.) ;
- le repos quotidien ;
- les jours fériés ;
- les congés (congés payés et autres congés) ;
- le compte épargne temps.

L'adresse des commissions paritaires bientôt sur le site du ministère

Pour permettre aux entreprises cette transmission des accords collectifs à la branche, chaque nouvelle commission paritaire doit en premier lieu être accessible. C'est pourquoi le décret du 18 novembre prévoit que "*l'accord ou la convention mettant en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (...) comporte l'adresse numérique ou postale de cette commission*". À défaut, l'initiative de transmettre cette adresse au ministère du Travail revient à l'organisation (syndicale ou patronale) "*la plus diligente*", est-il indiqué.

La liste des adresses de toutes les commissions paritaires de branche sera ensuite publiée et actualisée (après notification des commissions paritaires concernées) sur le site Internet du ministère du Travail.

Jusqu'à la mise en place par les partenaires sociaux de branche de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, l'adresse numérique ou postale de la commission paritaire existant dans la branche doit être transmise au ministère du Travail, **dans un délai d'un mois** à compter de la publication de ce décret du 18 novembre, par l'organisation professionnelle d'employeurs ou l'organisation syndicale de salariés représentative dans la branche la plus diligente. "*La liste de ces adresses est publiée sur le site Internet du ministère du Travail*" avec la liste commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

L'identité des négociateurs doit disparaître de l'accord transmis à la branche

Côté entreprise, la transmission des accords à la commission paritaire permanente de branche revient là encore à "*la partie la plus diligente*" (employeur ou syndicats). Il faudra alors penser à informer de cette transmission les autres signataires du texte et à supprimer "*les noms et prénoms des négociateurs et des signataires*". En retour, la commission paritaire "*accuse réception des conventions et accords transmis*", indique le décret.

A noter : Un syndicat non signataire serait-il fondé à transmettre un accord collectif à la commission paritaire permanente de branche pour en dénoncer le contenu, jugé porteur de dumping social ou ayant un impact excessivement préjudiciable aux conditions de travail des salariés ? Il semblerait que non. La formule retenue par le décret selon laquelle l'organisation qui prend l'initiative de transmettre l'accord à la branche "*informe **les autres signataires** de ces conventions et accords de cette transmission*" sous-entend que seuls les syndicats signataires sont invités à transmettre à la commission paritaire de branche l'accord d'entreprise conclu.

Le rapport annuel d'activité

La commission doit établir un rapport annuel d'activité concernant un certain nombre d'accords d'entreprise conclus au sein de la branche.

Selon **l'article L.2232-9 du Code du travail**, le rapport d'activité « *comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées* ».

Autrement dit, la commission paritaire permanente de branche doit faire un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires (y compris le travail à temps partiel et intermittent ; titre II), les repos et jours fériés (chapitres Ier et III du titre III), les congés payés et autres congés (Titre IV) ainsi que le compte épargne-temps (titre V).

Si nécessaire, elle fait des recommandations.

Restructuration des branches professionnelles

Cette fiche vient compléter le chapitre «La négociation avec des salariés mandatés ou des élus non mandatés » pages 56-59 du Presto 104.

Un décret du 19 octobre 2016 vient de fixer la **procédure de concertation** applicable aux opérations de **restructuration des branches professionnelles**. Ce chantier a été Initié par la réforme de la formation professionnelle de 2014 (**loi 2014-288 du 5 mars 2014, art. 29 V, JO du 6**) (voir notamment le rapport Quinqueton de décembre 2015).

En dernier lieu, **la loi Travail a revu la méthode et les objectifs de cette restructuration** (**loi 2016-1088du 8 août 2016, art. 25, JO du 9**). Ainsi, parallèlement à un processus négocié aux niveaux interprofessionnel et professionnel, qui vise à réduire à 200 le nombre de branches (contre près de 700 aujourd'hui), le ministre du Travail peut engager des fusions de branches professionnelles (**loi 2016-1088du 8 août 2016, art. 25-II, JO du 9**).

La **procédure de fusion** d'une branche professionnelle avec une branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues concerne les branches présentant soit de faibles effectifs salariés, soit peu d'accords conclus, soit un champ d'application régional ou local, soit moins d'un certain ratio d'entreprises adhérentes à une organisation patronale représentative ainsi que celles qui n'ont pas réuni de commission paritaire de négociation et d'interprétation. La procédure peut également être engagée pour fusionner plusieurs branches afin de renforcer la cohérence du champ d'application des conventions collectives (**c. trav. art. art. L.2261-32, I**).

A noter : Si, pour certaines branches et à certaines échéances (d'ici fin 2016 pour les branches régionales, locales ou inactives depuis 15 ans ; à compter d'août 2019 pour les branches inactives depuis 7 ans), le ministre est tenu de déclencher ces fusions, dans d'autres cas c'est simplement une faculté ouverte pour des motifs d'intérêt général tenant à la restructuration des branches (et, jusqu'au mois d'août 2019, sauf opposition majoritaire de la CNNC) (**loi 2016-1088du 8 août 2016, art. 25-II, JO du 9 ; c. trav. art. art. L.2261-32, I**).

La **procédure engagée par le ministre du Travail débute par la publication** au Journal officiel d'un avis annonçant le projet de fusion et invitant les organisations et personnes intéressées à faire connaître leurs observations sur ce projet.

Le décret précise que le délai dont disposent les intéressés pour faire connaître leurs observations est de 15 jours (**C. trav. art. D.2261-14 nouveau**).

Ensuite, c'est seulement après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) que le ministre peut procéder à la fusion.

Cependant, lorsque deux organisations patronales ou deux organisations syndicales représentées à cette commission proposent une autre branche de rattachement, le ministre doit de nouveau consulter la commission. Le décret indique que cette proposition est transmise au ministre dans un délai de 15 jours à compter de la date de la première consultation de la sous-commission de la CNNC en charge de la restructuration des branches professionnelles (**C. trav. art. D.2261-15 nouveau**).

À l'issue de ce délai, le ministre transmet l'ensemble des propositions reçues aux membres de cette sous-commission. Enfin, cette dernière est à nouveau consultée dans un délai qui ne peut être inférieur à un mois à compter de la date de la première consultation.

Une fois le nouvel avis rendu par la commission, le ministre peut prononcer la fusion.

Les délais et modalités de concertation prévues par le décret trouvent également à s'appliquer à une autre modalité de restructuration des branches, l'élargissement du champ d'application géographique ou professionnel d'une convention collective, afin qu'il intègre un secteur territorial ou professionnel non couvert jusque-là (**C. trav. art. L.2261-32, II, D.2261-14 et D.2261-15 nouveaux**).

Le décret, qui est applicable à compter du 21 octobre 2016, permet au ministère de déclencher les opérations de restructuration des branches dans les conditions exposées.

Critères de priorité des opérations de restructuration des branches professionnelles

Dès le 18 novembre 2016, le ministre peut engager une procédure de fusion, notamment dans les branches professionnelles comptant moins de 5000 salariés ou dotées d'un champ d'application uniquement régional ou local.

Après un premier décret portant sur la **procédure** de restructuration des branches (**Décret 2016-1399 du 19-10-2016 : JO 20**), le ministère du travail poursuit le mouvement d'accélération de restructuration des branches professionnelles avec la publication d'un deuxième décret sur la **fusion** des branches.

Parmi la liste de **critères** prévus par la loi Travail pour justifier l'engagement d'une procédure de fusion d'une branche avec une branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues, le décret du 15 novembre 2016 en a identifié 5 de **prioritaires**.

Ainsi, le ministre du travail devra engager en priorité et selon l'un des critères suivants, la fusion des branches :

1° comptant moins de **5 000 salariés** ;

2° n'ayant pas négocié au cours des 3 dernières années sur plusieurs thèmes relevant de la **négociation obligatoire** (négociation annuelle, triennale et quinquennale) ;

3° dont le champ d'application est **uniquement régional ou local** ;

4° dans lesquelles **moins de 5 % des entreprises adhèrent** à une organisation patronale représentative ;

5° dont la **commission permanente de négociation et d'interprétation** ne s'est pas réunie au cours de l'année précédente.

Le décret précise que le ministre du travail devra engager, dans un **délai de 3 ans**, à compter du 17 novembre 2016, la fusion des branches comptant moins de 5 000 salariés.

Le texte **entre en vigueur** le lendemain de sa publication au Journal officiel, soit le 18 novembre 2016. Toutefois, l'entrée en vigueur des dispositions relatives à la réunion de la **commission permanente de négociation et d'interprétation** ne sera effective que le 1er janvier 2019. Autrement dit, ce n'est qu'à partir de cette date que le ministre du travail, s'il constate que la commission ne s'est pas réunie en 2018, devra engager en priorité la fusion des branches concernées.

Restructuration des branches : un premier arrêté fusionne le champ de neuf conventions collectives

Un arrêté du 5 janvier 2017 donne le coup d'envoi des opérations de fusion des branches professionnelles. Neuf conventions collectives voient ainsi leur champ d'application fusionné avec celui d'une autre convention collective dite de rattachement, sans pour autant disparaître, du moins dans l'immédiat. Aux partenaires sociaux de décider de leur sort, dans un délai de 5 ans.

Pour l'essentiel, les conventions collectives rattachées sont locales ou régionales

Au total, pas moins de 9 conventions collectives ont vu leur champ territorial et professionnel inclus dans celui d'une convention collective de rattachement (**Arrêté art. 1)** :

Convention collective rattachée		**Convention collective de rattachement**	
IDCC	**Intitulé**	**IDCC**	**Intitulé**
350	Convention collective nationale des industries de la mode et de la chapellerie	247	Convention collective nationale des industries de l'habillement
57	Convention collective des tisseurs à domicile rubanier de la région de Saint-Etienne	18	Convention collective nationale de l'industrie textile
752	Convention collective régionale des tresses rigides et élastiques de la région de Saint-Chamond et du Puy et Yssingeaux		
131	Convention collective locale de la tapisserie d'art d'Aubusson-Felletin	1411	Convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement
349	Convention collective nationale de travail des guides interprètes de la région parisienne	1710	Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme
595	Convention collective de l'industrie des fruits confits d'Apt	1286	Convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie
25	Convention collective locale des industries du peigne de la Vallée de l'Hers et du Touyre	567	Convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent
313	Convention collective locale pour le transit des primeurs d'Afrique du Nord à Marseille	573	Convention collective nationale des commerces de gros
889	Convention collective nationale des employés et techniciens des services généraux et administratifs de l'exploitation des théâtres cinématographiques	1307	Convention collective nationale de l'exploitation cinématographique

De nouvelles branches fusionnées

Un arrêté du 5 janvier 2017 avait déjà procédé à la fusion de plusieurs conventions. Un arrêté du 28 avril 2017,Jo du 10 mai, vient allonger cette liste par le rattachement de 4 nouvelles conventions collectives.

L'arrêté précise que :

- le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement ;
- les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

CONVENTION COLLECTIVE RATTACHÉE	**CONVENTION COLLECTIVE DE RATTACHEMENT**		
IDCC	**Intitulé**	**IDCC**	**Intitulé**
625	Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise des services généraux et administratifs des théâtres cinématographiques	1307	Convention collective nationale de l'exploitation cinématographique
735	Convention collective nationale du commerce des machines à coudre	43	Convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine
526	Convention collective locale des industries de la pipe et du fume-cigarette de la région de Saint Claude	158	Convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois
354	Convention collective nationale de la ganterie de peau	2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir

A noter que ce chantier devrait se poursuivre malgré le changement de Président de la République car Emmanuel Macron entend bien, lui aussi, dans son programme, réduire le nombre de branche. Affaire à suivre...

Leurs stipulations seront maintenues pendant une durée maximale de 5 ans

Les stipulations en vigueur des conventions collectives rattachées ne disparaissent pas pour autant. Elles restent annexées à leur convention collective de rattachement (**Arrêté art. 1**) pendant une durée maximale de 5 ans à compter de la date d'effet de la fusion (**C. trav. art. L.2261-33**), soit jusqu'au 13 janvier 2022 inclus.

Ce délai doit permettre aux partenaires sociaux d'engager des négociations pour remplacer par des stipulations communes les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion lorsqu'elles

régissent des situations équivalentes (**C. trav. art. L.2261-33**). A défaut d'accord dans ce délai, les stipulations de la convention collective rattachée s'effaceront au profit de celles de la convention collective de rattachement.

A noter : Les partenaires sociaux sont donc fortement incités à négocier s'ils souhaitent conserver certaines clauses de la convention collective rattachée ou en négocier de nouvelles. Rappelons toutefois que jusqu'à la mesure de la représentativité des organisations patronales qui suit la fusion des champs conventionnels, seules sont admises à négocier les organisations patronales représentatives dans le champ d'au moins une branche préexistant à la fusion. La même règle s'appliquant aux organisations syndicales de salariés (**C. trav. art. L.2261-34**).

On rappellera que la publication des arrêtés de représentativité des organisations patronales doit intervenir à partir du mois de mars 2017.

Durant cette période transitoire d'au plus 5 ans, les différences de traitement entre salariés résultant de la fusion ne pourront pas être utilement invoquées, eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches (**C. trav. art. L.2261-33**).

La durée du travail

Cette fiche vient compléter le chapitre « DUREE DU TRAVAIL 1ere partie» pages de 63 à 79 du Presto 104.

Deux décrets d'application de la loi Travail du 18 novembre 2016 recodifient la partie réglementaire du Code du travail relative à la durée du travail selon une nouvelle architecture.

De nouvelles mesures sont également prévues.

Les décrets 2016-1551 et 2016-1553 du 18 novembre 2016 modifient la partie réglementaire du Code du travail relative à la durée du travail. Ils interviennent suite à la réécriture de la partie législative du Code du travail par l'article 8 de la loi 2016-1088 du 8 août 2016 (JO 9).

Excepté quelques nouveautés et des mesures d'adaptation, les décrets procèdent à une simple **recodification** des dispositions réglementaires. A cet égard, une table de concordance est présentée ci-après.

Les décrets sont **entrés en vigueur** le 1er janvier 2017.

La partie réglementaire du Code sur la durée du travail est ordonnée selon une nouvelle architecture

A l'instar de **l'article L.3111-3 du Code du travail** pour les dispositions législatives, le nouvel **article R.3111-1** présente la nouvelle architecture du livre Ier du titre Ier de la 3e partie du Code du travail relatif à la durée du travail, repos et congés pour la partie réglementaire du Code.

Cette architecture est composée des règles d'**ordre public,** du **champ de la négociation collective** et des **règles supplétives** applicables en l'absence d'accord.

Toutefois, cette nouvelle construction du Code du travail ne s'applique pas au chapitre relatif au **repos hebdomadaire** (chapitre II du titre III), ni aux dispositions particulières relatives aux **jeunes travailleurs** (titre VI) et au **contrôle** de la durée du travail et des repos (titre VII).

S'agissant du **temps partiel,** l'ordonnancement conduit à la classification présentée dans le tableau ci-dessous.

Mesure	Ordre public	A défaut d'accord
Mise en place d'horaires à temps partiel à l'initiative de l'employeur		**Transmission sous un délai de 15 jours de l'avis du comité d'entreprise sur la mise en place** d'horaires à temps partiel à l'initiative de l'employeur (**C. trav. art. D 3123-2**)
Mise en place d'horaires à temps partiel à la demande du salarié		Contenu de la demande du salarié : durée du travail souhaitée et date envisagée Formalisme : - Demande du salarié adressée par lettre recommandée avec AR 6 mois au moins avant la date de début envisagée - Réponse de l'employeur selon la

		même forme dans les 3 mois à compter de la réception de la demande (**C. trav. art. D.3123-3**)
Information des représentants du personnel par l'employeur	Contenu du bilan du travail à temps partiel Explication par l'employeur des raisons l'ayant amené à refuser des passages à temps partiel et des passages à temps complet (**C. trav. art. R.3123-1**)	

Pour comprendre comment cela va fonctionner, prenons cinq exemples :

1 - La durée légale du travail

Ordre public: elle reste fixée à 35 heures minimum par **semaine.**

Champ de négociation collective: mais une convention collective ou un accord d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, peut fixer la semaine sur 7 jours consécutifs.

Dispositions supplétives: cependant, si rien n'est précisé dans la convention ou l'accord, la semaine débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

2 - Les heures supplémentaires

Ordre public: toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou d'une durée équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur équivalent.

Elles peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel (décompté au-delà de la durée légale) qui est actuellement de 220 heures par salarié, sauf accord ou convention prévoyant plus. Toute heure effectuée au-delà du contingent ouvre obligatoirement droit à un repos compensateur.

Champ de la négociation collective: une convention collective ou un accord d'entreprise, à défaut un accord de branche, peut prévoir le ou les taux de majoration des heures supplémentaires au-delà de la durée légale hebdomadaire (35 heures), sous réserve de ne pas être inférieur à 10%.

Il prévoit également les conditions et la rémunération des heures supplémentaires au-delà du contingent annuel que la convention ou l'accord définit.

Dispositions supplétives: ce n'est qu'à défaut d'accord d'entreprise que les heures supplémentaires donnent droit à une majoration de salaire de 25% pour chacune des 8 premières heures supplémentaires et de 50% pour chacune des heures suivantes (à partir de la 9ème heures supplémentaires). Ce sont ces dispositions qui s'appliquent actuellement.

3 - Le travail de nuit

Ordre public: le recours au travail de nuit reste exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Est défini comme travail de nuit : tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives entre 21 heures et 7 heures comprenant obligatoirement l'intervalle entre minuit et 5 heures (sauf dérogations dans certains secteurs).

Le salarié est considéré comme travailleur de nuit dès lors qu'il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes OU accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal de travail de nuit.

Le travailleur de nuit bénéficie de contreparties au titre des périodes de travail de nuit pendant lesquelles il est employé sous forme de repos compensateur ou de compensation salariale. Il bénéficie aussi d'un suivi individuel de son état de santé.

Le refus de travailler la nuit n'est ni une faute ni un motif de licenciement si c'est incompatible avec des obligations familiales (garde d'enfant, prise en charge d'une personne dépendante etc.) ou avec un état de santé.

Le champ de la négociation collective: un accord d'entreprise ou, à défaut, une convention collective ou un accord de branche peut déroger aux dispositions d'ordre public ci-dessus dans les conditions définies aux **articles L.3122-15 à L.3122-19 du code du travail**.

Les dispositions supplétives: faute d'accord ou de convention collective, est considéré comme travail de nuit tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures (ou 7 heures pour certaines activités).

Et à défaut d'engagement de négociations loyales et sérieuses définies à **l'article L.3122-21 du code du travail**, c'est l'inspecteur du travail qui doit donner l'autorisation après avis des délégués syndicaux, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Attention, faute de convention, le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit est fixé à 270 heures sur 12 mois consécutifs.

4 - La notion de temps de travail effectif

Ordre public: le code du travail entend par durée (ou temps) de travail effectif le temps pendant lequel tout salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps de déplacement professionnel n'est pas du temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il doit faire l'objet d'une contrepartie en repos ou en rémunération.

De même les travailleurs handicapés peuvent bénéficier d'une contrepartie en repos si leur temps de trajet domicile-travail est rallongé.

Champ de la négociation collective: à défaut d'être reconnu temps de travail effectif, une convention ou un accord d'entreprise (si pas de convention et d'accord de branche) peut rémunérer les temps de restauration et de pause. Idem pour l'habillage-déshabillage et les déplacements professionnels mais aux conditions prévues par les **articles L.3121-6 et L.3121-7 du code du travail**.

Dispositions supplétives: à défaut d'accord d'entreprise, de branche ou de conventions collectives, **l'article L.3121-8 du code du travail** dispose que le contrat de travail peut prévoir la rémunération des temps de restauration et de pause ainsi que des contreparties pour les temps d'habillage-déshabillage ou d'assimiler ces derniers à du temps de travail effectif.

Quant aux contreparties prévues pour les déplacements professionnels c'est l'employeur qui décide après consultation du comité d'entreprise, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

5 - La durée de travail maximale (voir ci-dessous)

Ordre public: la durée maximale hebdo reste fixée à 48 heures, 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives.

Champ de la négociation collective: un accord d'entreprise peut prévoir de porter de 44 à 46 heures cette durée sur 12 semaines.

Dispositions supplétives: à défaut d'accord d'entreprise, c'est l'autorité administrative (inspection du travail) qui décide.

Le dépassement de la durée moyenne de 44 heures est autorisé par le Direccte à défaut d'accord

La loi du 8 août 2016 a offert la possibilité de déroger par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche à la durée maximale de 44 heures sur 12 semaines à condition que cette durée ne dépasse pas 46 heures sur la même période (**C. trav. art. L.3121-23**). Elle a également créé une règle supplétive. A défaut d'accord, le dépassement de cette durée maximale peut être autorisé par l'autorité administrative dans la même limite (**C. trav. art. L.3121-24**).

Le décret 2016-1551 du 18 novembre 2016 précise les **conditions** dans lesquelles l'autorité administrative accorde le dépassement de la durée hebdomadaire moyenne de 44 heures. Il est accordé dans les mêmes conditions que le dépassement de la durée hebdomadaire maximale absolue de 48 heures (**C. trav. art. R.3121-11 nouveau**).

En d'autres termes, la **demande d'autorisation** doit être adressée par l'employeur à l'inspecteur du travail dont relève l'établissement qui emploie les salariés concernés. Elle doit être assortie de justifications sur les circonstances exceptionnelles qui la motivent et précise la durée pour laquelle l'autorisation est sollicitée, **accompagnée** de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

La décision est prise par le Direccte et ne peut être accordée qu'en cas de circonstance exceptionnelle entraînant temporairement un **surcroît extraordinaire** de travail.

A noter: Le **défaut de réponse** de l'administration dans les 30 jours du dépôt de la demande vaut acceptation (**Décret 2014-1290 du 23-10-2014**).

L'employeur informe les salariés par tout moyen de leurs astreintes à défaut d'accord collectif

La loi 2016-1088 du 8 août 2016 a modifié le champ de la négociation collective en matière d'astreinte. Désormais, l'accord collectif peut déterminer les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés concernés (**C. trav. art. L.3121-11**).

En l'**absence d'accord,** les modalités d'information des salariés sont fixées par le **nouvel article R.3121-3 du Code du travail**. L'employeur doit communiquer, par **tout moyen conférant date certaine,** aux salariés concernés la programmation individuelle des périodes d'astreinte. Cette communication doit s'effectuer dans un délai de 15 jours, ou un jour franc à l'avance en cas de circonstances exceptionnelles, conformément à **l'article L.3121-12 du Code du travail**.

Actuellement, les modalités d'information des salariés sur la programmation individuelle des périodes d'astreinte sont libres en l'absence de précision sur ce point dans les textes.

Heures de récupération

Un nouvel article R.3121-33 du code du travail prévoit que l'inspecteur du travail doit être préalablement informé par l'employeur des interruptions collectives de travail et des modalités de récupération. Par ailleurs, si le travail est interrompu par un événement imprévu, l'information doit être donnée immédiatement.

Les documents comptabilisant les heures accomplies sont conservés pendant la période de référence

L'employeur doit tenir à la disposition de l'inspection du travail pendant une **durée d'un an**, y compris dans le cas d'horaires individualisés, les documents existant dans l'entreprise ou l'établissement permettant de comptabiliser les heures de travail accomplies par chaque salarié (**C. trav. art. D.3171-16**).

L'article 6 du décret 2016-1553 du 18 novembre 2016 modifie cet article et précise que les documents doivent être conservés pendant une durée équivalente à la période de référence en cas d'**aménagement du temps de travail** sur une **période supérieure à l'année.**

Table de concordance

La table ci-dessous est organisée par thèmes. Pour chaque thème vous est proposée la correspondance anciens/nouveaux articles du Code du travail.

Thèmes	Anciens articles	Nouveaux articles
Travail effectif, astreintes et équivalences	R.3121-1	R.3121-2
	R.3121-2	R.3121-1
Durée légale et heures supplémentaires	D.3121-7	Abrogé
	D.3121-8	D.3121-18
	D.3121-9	D.3121-19
	D.3121-10	D.3121-17
	D.3121-11	D.3121-20
	D.3121-12	D.3121-21
	D.3121-13	D.3121-22
	D.3121-14	D.3121-23
	D.3121-14-1	D.3121-24
Durées maximales de travail	D.3121-15	D.3121-4
	D.3121-16	D.3121-5
	D.3121-17	D.3121-6
	D.3121-18	D.3121-7
	D.3121-19	L.3121-19
	D.3121-20	Abrogé

	D.3121-21	R.3121-8
	R.3121-22	R.3121-9
	R.3121-23	R.3121-10
	R.3121-24	R.3121-12
	R.3121-25	R.3121-13
	R.3121-26	R.3121-14
	R.3121-27	R.3121-15
	R.3121-28	R.3121-16
Aménagement sur une période supérieure à la semaine, horaires individualisés et récupération des heures perdues	R.3122-1	R.3121-26
	R.3122-2	R.3121-30
	R.3122-3	R.3121-29
	R.3122-4 al. 1	R.3121-34
	R.3122-4 al. 2 et 3	R.3121-33
	R.3122-5	R.3121-35
	R.3122-6	R.3121-31
	R.3122-7	R.3121-32
	D.3121-7-1	D.3121-27
	D.3121-7-2	D.3121-28
	D.3121-7-3	D.3121-25
Travail de nuit	R.3122-9	R.3122-7
	R.3122-10	R.3122-1
	R.3122-11	R.3122-2
	R.3122-12 al. 1	R.3122-3
	R.3122-12 al. 2	R.3122-8
	R.3122-13	R.3122-4
	R.3122-14	R.3122-5
	R.3122-15	R.3122-6
	R.3122-16	R.3122-9
	R.3122-17	R.3122-10
	R.3122-18	R.3122-11
	R.3122-19	R.3122-12
	R.3122-20	R.3122-13
	R.3122-21	R.3122-14
	R.3122-22	R.3122-15
Repos quotidien	D.3131-1	D.3131-4
	D.3131-2	D.3131-5
	D.3131-3	D.3131-6
	D.3131-4	D.3131-7
	D.3131-5	D.3131-1
	D.3131-6	D.3131-2
	D.3131-7	D.3131-3
Travail à temps partiel	R.3123-2	R.3123-1
	D.3123-1	D.3123-2
	D.3123-3	D.3123-3

Les nouvelles règles en matière de congés payés

Cette fiche vient compléter le chapitre « DUREE DU TRAVAIL 2eme partie CONGES » pages de 80 à 88 du Presto 104.

Deux décrets d'application de la loi Travail du 18 novembre 2016 ont mis en cohérence les dispositions réglementaires du Code du travail relatives aux congés payés avec la loi du 8 août 2016.

Ces règles s'appliquent depuis le 1er janvier 2017.

A l'exception des dispositions relatives aux caisses de congés payés qui restent quasi en l'état (**C. trav. art. D.3141-9 à D.3141-37**), les autres mesures réglementaires, prévues par les deux décrets du 18 novembre 2016 en matière de congés payés, sont réorganisées selon la nouvelle structure du Code du travail, à savoir :

- règles d'ordre public auxquelles il n'est pas possible de déroger ;
- règles supplétives applicables à défaut de dispositions collectives.

On notera qu'aucune disposition réglementaire ne se rattache aux mesures ouvertes à la négociation collective.

Toutes les mesures réglementaires sont d'ordre public, sauf une…

La seule mesure réglementaire supplétive est celle fixant la période d'acquisition des congés payés. Selon le **nouvel article R.3141-4 du Code du travail**, à défaut d'accord collectif, le point de départ de la période prise en compte pour le calcul du droit au congé est fixé au 1er juin de chaque année. Toutefois, dans les professions où l'employeur est tenu de s'affilier à une caisse de congé, le point de départ de l'année de référence est fixé au 1er avril (**Décret 2016-1551 du 18-11-2016, art. 5**).

Contrairement à ce qu'il avait été envisagé dans l'exposé des motifs de la loi, le Gouvernement n'a donc pas modifié la période de référence pour l'acquisition des congés payés. Celle-ci n'est pas calquée sur l'année civile, mais reste, **de façon supplétive**, fixée du 1er juin au 31 mai de l'année suivante (du 1er avril au 31 mars pour les salariés relevant d'une caisse de congés payés).

Toutes les autres mesures réglementaires sont d'ordre public. Elles restent inchangées, exception faite d'un article renuméroté (**Décret 2016-1553 du 18-11-2016, art. 5**).

Tableau récapitulatif

On trouvera dans le tableau ci-après le récapitulatif des nouvelles mesures, selon leur nature (ordre public ou dispositions supplétives).

Code du travail	Mesures d'ordre public	Dispositions supplétives
Droit au congé	Interdiction pour l'employeur d'employer un salarié pendant sa période de congés payés (**C. trav. art. D.3141-1**). ▪ Interdiction pour un salarié de travailler pendant les congés payés (**C. trav. art. D.3141-2**).	
Durée du congé	Impossibilité pour l'employeur de déduire du congé annuel certaines absences du salarié (absences autorisées, congés de maternité, paternité et adoption, maladie, accident, chômage, préavis, période militaire obligatoire) (**C. trav. art. D.3141-3**).	
		Fixation du point de départ de la période de référence pour l'acquisition des congés au 1er juin ou au 1er avril pour les salariés relevant d'une caisse des congés payés (**C. trav. art. R.3141-4**).
Prise des congés	Information des salariés par l'employeur sur la période de prise des congés **au moins 2 mois** avant l'ouverture de cette période (**C. trav. art. D.3141-5**). Communication à chaque salarié de ses dates de congé **au moins un mois** avant son départ (**C. trav. art. D.3141-6**).	
Indemnités de congés payés	Paiement de l'indemnité de congés payés selon les règles applicables au salaire (**C. trav. art. D.3141-7**). Prise en compte de l'indemnité de fin de mission dans le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés (**C. trav. art. D.3141-8**).	

Les congés spécifiques

Cette fiche vient compléter le chapitre « DUREE DU TRAVAIL 2eme partie CONGES » pages de 89 à 93 du Presto 104.

De nouvelles règles sont applicables à compter du 1er janvier 2017, notamment le droit au congé du proche aidant et l'élargissement à tous les congés spécifiques de la possibilité pour le salarié de contester devant le juge prud'homal le refus de l'employeur de lui accorder un congé.

Trois décrets du 18 novembre 2016 précisent les nouvelles dispositions réglementaires relatives aux congés autres que les congés payés selon la nouvelle structure du Code du travail, à savoir :

- règles d'ordre public auxquelles il n'est pas possible de déroger ;
- mesures ouvertes à la négociation collective ;
- règles supplétives applicables à défaut de dispositions conventionnelles.

Beaucoup de ces modifications sont purement **formelles** et consistent soit en une simple renumérotation des dispositions réglementaires, soit en une mise en cohérence avec les dispositions législatives**. Seules les mesures nouvelles sont exposées ci-après.**

Ces nouvelles dispositions **sont en vigueur** depuis le 1er janvier 2017.

La loi travail a regroupé ces congés spécifiques selon 3 thèmes :

Thèmes / section	Congés
Les congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale	les congés pour événements familiaux le congé de solidarité familiale le congé du proche aidant qui remplace le congé de soutien familial le congé sabbatique
Les congés pour engagement associatif, politique ou militant	le congé mutualiste de formation le congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen le congé pour catastrophe naturelle les congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse le congé de représentation le congé de solidarité internationale le congé pour l'acquisition de la nationalité le congé des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local

	réserve opérationnelle et service national réserve dans la sécurité civile, opération de secours et réserve sanitaire
Les congés et périodes de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise	

Dispositions communes

Les informations sont notifiées par tout moyen conférant une date certaine

Les modalités d'information sont **unifiées** qu'il s'agisse notamment d'une demande de congé ou d'un refus de l'employeur. Dès lors qu'une partie au contrat est tenue d'en informer l'autre, cette information doit, dans tous les cas, être notifiée par tout moyen conférant date certaine.

Antérieurement, soit ces modalités n'étaient pas spécifiées, soit elles consistaient en l'envoi d'une **lettre recommandée** avec avis de réception ou en la **remise en main propre** d'une lettre contre récépissé. A noter que ces dernières modalités, qui confèrent au document une date certaine, sont toujours valables.

En cas de contestation, le juge prud'homal statuera en dernier ressort

La possibilité pour un salarié de contester devant le conseil de prud'hommes le refus de l'employeur de lui accorder un congé a été **étendue** à tous les congés spécifiques par la loi Travail.

Le décret 2016-1552 du 18 novembre 2016 précise les modalités de cette procédure d'urgence en référé qui est commune à tous les congés spécifiques et relève de l'**ordre public.**

Ainsi, à compter du 1er janvier 2017, le juge prud'homal saisi en référé devra statuer en **dernier ressort** en cas de contestation du refus par l'employeur d'une demande de congé spécifique.

Congé du proche aidant

Le congé du proche aidant a été institué par la **loi du 18 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement**, puis modifié par la loi Travail du 18 août 2016. Ce congé, qui remplace le **congé de soutien familial,** n'était toutefois pas encore effectif, à défaut de décret en précisant notamment les modalités de fractionnement.

Le décret 2016-1554 du 18 novembre 2016 pris en application de ces deux lois prévoit une **entrée en vigueur** du congé de proche aidant au 1er janvier 2017 et détermine ces modalités, ainsi que les délais d'information qui s'imposent à l'employeur et au salarié.

Le congé est ouvert aux proches aidants sans liens familiaux

Contrairement au congé de soutien familial, le congé du proche aidant est ouvert, non seulement aux salariés qui apportent une aide à un membre de leur famille, mais aussi à ceux qui viennent en aide à une personne handicapée ou âgée avec laquelle ils résident ou entretiennent des liens étroits et stables (**C. trav. art. L.3142-16**).

Dans ce dernier cas, le décret précise que la demande de congé du salarié doit être accompagnée d'une **déclaration sur l'honneur** attestant de l'aide apportée à cette personne (**C. trav. art. D.3142-8, modifié**). Cette disposition est d'**ordre public.**

En l'absence d'accord collectif, les délais d'information sont raccourcis

Les délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé et son renouvellement peuvent être fixés par une convention ou un **accord collectif d'entreprise** ou, à défaut, une convention ou un accord de **branche** qui prévoit également la durée du préavis en cas de retour du salarié avant la fin du congé.

De même, cet accord peut déterminer les délais de demande du salarié et de réponse de l'employeur sur le **fractionnement** du congé ou sa **transformation** en période d'activité à temps partiel.

A défaut d'un tel accord, **l'article L.3142-27 du Code du travail** prévoit que ces modalités sont fixées par décret (**dispositions supplétives**). Tel est l'objet des décrets du 18 novembre 2016.

Ainsi, **en l'absence d'accord,** les règles sont les suivantes.

Le salarié informe l'employeur **au moins un mois** (au lieu de deux mois antérieurement) avant le début du congé de sa volonté de suspendre son contrat de travail et de la date de son départ en congé, ainsi que, le cas échéant, de sa demande de fractionnement du congé ou de sa transformation à temps partiel (**C. trav. art. D.3142-11, modifié**).

Ces modalités sont également applicables en cas de **renouvellement non successif** du congé ou de l'activité à temps partiel. En revanche, en cas de **renouvellement successif,** le salarié avertit l'employeur de cette prolongation au moins 15 jours (au lieu d'un mois antérieurement) avant le terme initialement prévu (**C. trav. art. D.3142-12, modifié**).

Le salarié qui souhaite **mettre fin de façon anticipée** au congé ou y **renoncer** dans les cinq cas prévus par **l'article L.3142-19 du Code du travail** (notamment décès de la personne aidée ou admission dans un établissement, diminution importante des ressources du salarié…) adresse une demande à l'employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions. En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à deux semaines (**C. trav. art D.3142-13**). Ces dispositions sont quasi identiques à celles qui étaient prévues pour le congé de soutien familial.

En cas d'urgence, le congé peut être pris sans délai

Le décret prévoit les modalités permettant au salarié de débuter ou de renouveler sans délai (au lieu d'un délai de 15 jours auparavant) le congé de proche aidant, dans les cas d'urgence prévus par **l'article L.3142-19 du Code du travail**. Ainsi, la **dégradation soudaine de l'état de santé** de la personne aidée ou la **situation de crise** nécessitant une action urgente est constatée par certificat médical écrit établi par un médecin. La **cessation brutale de l'hébergement** en établissement est attestée par le responsable de cet établissement (**C. trav art. D.3142-7, modifié**). Cette disposition est d'**ordre public.**

A noter : Le décret ne précise pas la date de début du congé en cas d'urgence. On peut toutefois penser que le congé ne pourra pas débuter avant la réception par l'employeur du certificat médical ou de l'attestation du responsable de l'établissement d'hébergement.

La durée minimale du congé en cas de fractionnement est d'une journée

L'article L.3142-20 du Code du travail prévoit la possibilité pour le salarié, en accord avec l'employeur, de fractionner le congé de proche aidant. Dans ce cas, il est tenu d'**avertir** l'employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé, sauf dans les cas d'urgence mentionnés ci-dessus.

Le décret précise que la durée minimale du congé en cas de fractionnement est d'une journée (**C. trav. art. D 3142-9, modifié**). Cette règle relève de l'**ordre public.**

Congé de solidarité familiale

Le décret 2016-1555 du 18 novembre 2016 prévoit une **nouvelle obligation d'information** à la charge du salarié et relevant de l'**ordre public.** Ce dernier doit, au moment de sa demande de congé, informer l'employeur de la date prévisible de son retour. En cas de modification de celle-ci, le salarié en informe l'employeur au moins 3 jours avant son retour (**C. trav. art. D.3142-3, nouveau**). Pour le reste, les modifications sont purement formelles.

Congé sabbatique

Le salarié peut contester le refus de l'employeur dans les 15 jours

En cas de refus par l'employeur d'accorder un congé sabbatique, le salarié peut contester ce refus dans les 15 jours à compter de sa **notification,** et non plus à compter de la réception de la réponse de l'employeur par le salarié (**C. trav. art. D.3142-16**). Il résulte de cette disposition d'ordre public que le salarié doit saisir au plus vite le juge prud'homal.

Quel report du congé en cas de non-respect des quotas d'absences simultanées ?

L'employeur a la possibilité de reporter le départ en congé sabbatique d'un salarié en raison du nombre de salariés déjà absents à ce titre, selon des **modalités différentes** en fonction de la taille de l'entreprise. Les plafonds peuvent être fixés par **convention ou accord collectif** d'entreprise ou, à défaut, par convention ou accord de branche.

A défaut d'accord, **l'article L.3142-34 du Code du travail** prévoit leur fixation par décret (dispositions supplétives).

Selon le décret 2016-1555 du 18 novembre 2016, en l'**absence de stipulations conventionnelles** à ce sujet, le départ en congé sabbatique peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé sabbatique ne dépasse pas **1,5 % de l'effectif** de l'entreprise, jusqu'à la date à laquelle cette condition de taux est remplie (dans la limite de 6 mois pour les entreprises d'au moins 300 salariés et de 9 mois pour les autres entreprises).

Le départ en congé peut également être différé dans les **mêmes conditions,** afin que le nombre de jours d'absence au titre du congé sabbatique ne dépasse pas **1,5 % du nombre de jours de travail** effectués dans les 12 mois précédant le départ en congé. Le texte prévoit que, pour permettre le

départ en congé, cette période de 12 mois est prolongée dans la limite de 48 mois (**C. trav. art. D.3142-20, nouveau**).

La possibilité de différer le congé sabbatique est également possible pour l'employeur lorsque le nombre de salariés absents au titre de ce congé, au titre du **congé pour création d'entreprise** et du congé pour exercer des responsabilités au sein d'une **entreprise innovante** dépasse un plafond qui doit être fixé par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

En l'absence de stipulations conventionnelles à ce sujet, le pourcentage de salariés absents au titre de ces congés ne doit pas dépasser **2 % de l'effectif** de l'entreprise. De même, le nombre de jours d'absence prévu au titre de ces congés ne peut pas dépasser **2 % du nombre total des jours de travail** effectués dans les 12 mois précédant le départ en congé. Le texte prévoit que, pour permettre le départ en congé d'un salarié, cette période de 12 mois est prolongée dans la limite de 48 mois (**C. trav. art. D.3142-21 et D 3142-75, modifiés**).

Congé pour création ou reprise d'entreprise

Les modalités permettant à l'employeur de **différer le départ en congé** pour création d'entreprise ou le début d'une période d'activité à temps partiel, en raison du nombre de salariés absents à ce titre, sont désormais fixées par **convention ou accord collectif** d'entreprise ou, à défaut, par convention ou accord de branche. Ces textes précisent les plafonds applicables.

A défaut d'accord, les plafonds applicables sont ceux fixés par **le décret 2016-1555 du 18 novembre 2016**. Celui-ci prévoit que, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le début de la période à temps partiel peut être différé par l'employeur si le pourcentage de salariés de l'entreprise passant simultanément à temps partiel ne dépasse pas **2 % de l'effectif** de cette entreprise, jusqu'à la date à laquelle cette condition de taux est remplie (**C. trav. art. D.3142-76, modifié**).

Modalités de franchissement du seuil de 300 salariés

Cette fiche vient compléter le chapitre « Représentation du personnel » page 104 du Presto 104

Le décret relatif à l'appréciation du franchissement du seuil de 300 salariés en matière d'information-consultation et de fonctionnement du comité d'entreprise, est paru au Journal officiel.

Il dispose que le seuil de 300 salariés doit être apprécié selon les mêmes modalités que celles prévues pour le seuil de 50 salariés de **mise en place du CE** : autrement dit, le seuil de 300 salariés doit avoir été atteint **pendant 12 mois**, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Formellement, ces dispositions sont insérées sous les **articles R.2323-12-1 et R.2325-3-3 nouveaux du Code du travail.**

Précisions sur le vote électronique pour les élections professionnelles

Cette fiche vient compléter le chapitre « Représentation du personnel » page 119 du Presto 104

Le décret n°2016-1676 du 5 décembre 2016 publié au JO du 6 décembre précise les modalités de vote par voie électronique pour certaines élections professionnelles. Ce texte vient appliquer une mesure de l'article 58 de la loi Travail.

Depuis le 7 décembre 2016, les employeurs peuvent, en l'absence d'accord collectif, décider unilatéralement de recourir au **vote électronique** pour l'élection **des délégués du personnel** et **du comité d'entreprise**.

La décision unilatérale de l'employeur intervient uniquement à défaut d'accord

Désormais, à défaut d'accord d'entreprise ou de groupe, l'employeur peut décider lui-même de recourir au **vote électronique** (**C. trav. art. R.2314-8, al. 2 modifié (DP) et R.2324-4, al. 2 modifié (CE)**).

Il résulte de cette formulation que l'employeur doit **préalablement** essayer de négocier un accord sur le sujet avec les syndicats représentatifs et doit être en mesure de prouver le cas échéant l'échec des négociations.

A noter: Que le recours au **vote électronique** soit prévu par accord collectif ou par décision unilatérale, l'employeur est tenu de négocier un **protocole préélectoral** (**C. trav. art. R.2314-8, al. 2 modifié (DP) et R.2324-4, al. 2 modifié (CE)**).

La décision de l'employeur de recourir au **vote électronique** pour les élections vaut aussi, le cas échéant, pour les **élections partielles** se déroulant en cours de mandat (**C. trav. art. R.2314-8, al. 2 modifié (DP) et R.2324-4, al. 2 modifié (CE)**).

A noter: Cette précision vise à limiter les risques de contentieux lorsque, en cours de mandat, des élections partielles doivent être organisées. En effet, en principe, les élections partielles doivent se dérouler en application du protocole préélectoral en vigueur lors de l'élection précédente (**Circ. DRT 13 du 25-10-1983**). Or, par hypothèse, le protocole préélectoral conclu le cas échéant n'a pas prévu cette modalité de **vote** puisque l'employeur a dû prendre une décision unilatérale en ce sens.

Compte tenu de la date d'entrée en vigueur du décret, dans le cas de négociations actuellement en cours, l'employeur pourra si elles échouent, prendre une décision unilatérale autorisant le recours au **vote électronique**.

L'employeur doit respecter les mêmes dispositions qu'en cas d'accord

L'employeur décidant unilatéralement de recourir au **voteélectronique** doit respecter les mêmes dispositions que celles prévues en présence d'un accord collectif. Celles-ci sont quelque peu modifiées par le décret du 5 décembre 2016, mais il s'agit de modifications mineures, signalées ci-après.

Ainsi, l'employeur doit établir un **cahier des charges** (**C. trav. art. R.2314-8, al. 3 nouveau (DP) et R.2324-4, al. 3 nouveau (CE)**). Celui-ci, qu'il soit établi dans le cadre d'un accord collectif ou par l'employeur, doit désormais être **tenu à la disposition** des salariés sur le lieu de travail et mis sur l'intranet, s'il en existe un dans l'entreprise (**C. trav. art. R.2314-8, al. 4 nouveau (DP) et R.2324-4, al. 4 nouveau (CE)**).

La mise en place du **vote électronique** n'interdit pas le **vote à bulletin secret sous enveloppe** sauf si l'employeur exclut cette modalité (**C. trav. art. R.2314-8, al. 5 modifié (DP) et R.2324-4, al. 5 modifié (CE)**).

S'il ne le fait pas, les deux modes de **vote coexistent,** et l'ouverture du **vote** à bulletin secret sous enveloppe n'a lieu qu'après la clôture du **vote électronique** (**C. trav. art. R.2314-19, al. 3 modifié (DP) et R.2324-15, al. 3 modifié (CE)**).

L'employeur peut prévoir la possibilité de révéler, au cours du scrutin, le **nombre de votants** (**C. trav. art. R.2314-19, al. 2 modifié (DP) et R.2324-15, al. 2 modifié (CE)**).

L'employeur doit, que le **vote électronique** soit prévu par accord ou à sa seule initiative, informer toutes les **organisations syndicales représentatives** dans l'entreprise ou les établissements concernés de l'accomplissement des formalités déclaratives préalables auprès de la Cnil (**C. trav. art. R.2314-14 modifié (DP) et R.2324-10 modifié (CE)**).

Auparavant, seules devaient être informées les organisations syndicales représentatives incluses dans le périmètre de l'accord autorisant le **vote électronique**.

Précisions sur la convention de revitalisation des bassins d'emploi

Cette fiche vient compléter le chapitre « licenciement économique » page 125-126 du Presto 104

Le décret n°2016-1473 du 28 octobre 2016 publié au JO du 3 novembre précise les modalités de prise en compte des actions conduites par anticipation dans le cadre de l'obligation de revitalisation des bassins d'emploi

Précision sur le document-cadre des démarches volontaires des entreprises

Ce décret vient en application de l'article 97 de la loi Travail et concerne les entreprises ayant fait l'objet d'une notification de l'obligation de revitalisation des bassins d'emploi postérieurement à sa publication.

Lorsque ces entreprises procèdent à un licenciement collectif affectant, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elles sont implantées, celles-ci sont tenues de signer une convention de revitalisation. Ce document vise à contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et à atténuer les effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi :

- lorsqu'elles sont engagées dans les 2 ans précédant la notification de la décision administrative de validation du licenciement collectif prévue à **l'article D.1233-38 du Code du travail**;
- et qu'elles font l'objet d'un document-cadre conclu avec le représentant de l'Etat dans le département.

Ce document-cadre détermine :

- les limites géographiques du ou des bassins d'emplois d'intervention.
- la nature des mesures et le montant auquel chacune est valorisée pour venir en déduction du montant de la contribution prévue au titre de chaque emploi supprimé.
- la date de début de mise en œuvre de chacune des mesures.
- les modalités de suivi et d'évaluation des mesures.

L'entreprise transmet le bilan de la mise en œuvre des mesures au représentant de l'Etat dans le département, au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision administrative de validation du licenciement collectif précitée.

Mise en œuvre du compte personnel d'activité

Cette fiche vient compléter le chapitre «Sécurisation des parcours professionnels» page 132-135 du Presto 104

Le compte personnel d'activité (CPA) regroupe, depuis le 1er janvier 2017, en application de la loi 2016-1088 du 8 août 2016, le compte personnel de formation (CPF), le compte personnel de prévention de la pénibilité et un nouveau compte, le compte d'engagement citoyen (CEC).

Le décret n° 2016-1367 du 12 octobre 2016 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité définit les conditions de mise en œuvre de la majoration des droits au compte personnel de formation des salariés non qualifiés.

Une alimentation majorée pour les salariés non qualifiés

A compter 1er janvier 2017, pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V (BEP ou CAP), un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche, l'alimentation du compte personnel de formation (CPF) se fera à hauteur de **quarante-huit heures par an** (au lieu de 24 heures) et le plafond sera porté à **quatre cents heures** (au lieu de 150 heures) (**C. trav., art. L.6323-11-1**).

Pour bénéficier de cette majoration, le titulaire du CPF devra déclarer remplir les conditions prévues par le code du travail (niveau de qualification) par l'intermédiaire du service en ligne gratuit géré par la caisse des dépôts et consignations (CDC) (portail CPF et plate-forme CPA). Cette déclaration pourra également être effectuée selon les mêmes modalités par son conseiller en évolution professionnelle ou le financeur de sa formation (**C. trav., art. D.6323-3-1**).

Remarque : le conseil en évolution professionnelle est un service gratuit délivré par cinq opérateurs : les Opacif, l'Apec, Pôle emploi, les Cap emploi et les missions locales. Il permet à chaque actif de faire le point sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle.

La caisse des dépôts et consignations procèdera ensuite au calcul des droits acquis par le titulaire depuis l'ouverture de son CPF ou depuis le 1er janvier 2017 si le compte a été ouvert avant cette date.

Lorsque le titulaire du compte ne remplira plus les conditions de niveau de formation, il devra en faire la déclaration également par voie dématérialisée et la majoration ne s'appliquera plus "*à compter de l'année civile suivante*".

En cas de déclaration frauduleuse ou erronée, les heures inscrites sur le CPF feront l'objet d'un nouveau calcul, sans préjudice des sanctions fixées aux **articles 313-3 et 441-6 du code pénal** qui prévoient des peines d'emprisonnement et des amendes (escroquerie et faux).

Le bilan de compétences éligible au CPF

A compter 1er janvier 2017, les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences seront éligibles au CPF (**C. trav., art. L.6323-6**).

Les bilans de compétences réalisés en mobilisant les droits inscrits sur le CPF devront remplir les conditions fixées par le code du travail relatives au contenu et au déroulement du bilan ainsi que celles relatives aux obligations de l'organisme prestataire (**C. trav., art. R.6322-35 à R.6322-39 et R.6322-56 à R.6322-61**). Ces bilans devront se dérouler en trois phases : la phase préliminaire, la phase d'investigation et la phase de conclusions avec établissement d'un document de synthèse. Les entreprises ne pourront pas elles-mêmes réaliser des bilans pour leurs salariés.

Les organismes chargés de la réalisation des bilans de compétences, dans le cadre du CPF, devront également respecter les conditions suivantes (**C. trav., art. D.6323-8-1**) :

- être inscrits sur l'une des listes de prestataires de bilans de compétences établies annuellement par les Opacif ;
- respecter les critères de qualité définis par le code du travail et disposer, à ce titre, d'un label qualité du Cnefop ou être inscrits sur le catalogue de référence d'un organisme financeur (Opca et Opcacif notamment).

Ces listes consolidées et mises à jour seront accessibles sur service en ligne gratuit géré par la CDC.

Autre précision apportée par le décret, le bilan de compétences pourra notamment être effectué dans le cadre du conseil en évolution professionnelle. Le titulaire du compte sera informé, via le portail le portail CPF ou la plate-forme CPA, de la possibilité de s'adresser à un organisme de conseil en évolution professionnelle pour être accompagné dans sa réflexion sur son évolution professionnelle, préalablement à la décision de mobiliser des heures pour effectuer un bilan.

Les actions d'évaluation comprises dans le socle de connaissances et de compétences

A compter du 1er janvier 2017, seront toujours éligibles au CPF les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences. Ces formations pourront comprendre une évaluation préalable des compétences des bénéficiaires de ces formations ainsi qu'une évaluation postérieure (**C. trav., art. L.6323-6**).

L'article D.6113-5 du code du travail est complété pour ajouter ces actions dans les formations éligibles au CPF.

Formation, accompagnement et conseil pour les créateurs ou repreneurs d'entreprise

A compter du 1er janvier 2017, seront éligibles au CPF, les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises (**C. trav., art. L.6323-6**). Ces actions comporteront des actions de formation, d'accompagnement et de conseil et seront réalisées dans le cadre d'un parcours suivi par le créateur ou le repreneur d'entreprise ayant pour objet de réaliser le projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser son activité (**C. trav., art.L. 6323-8-2**).

Ne pourront délivrer ces actions que les organismes de formation respectant les critères de qualité définis par le code du travail et disposant, à ce titre, d'un label qualité du Cnefop ou inscrits sur le catalogue de référence d'un organisme financeur (Opca et Opcacif notamment). La liste de ces organismes sera accessible via le portail CPF ou la plate-forme CPA.

Les actions d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ne seront pas éligibles au CPF lorsqu'elles seront entièrement réalisées ou financées par Pôle emploi, l'Apec, les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ou les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

La prestation dispensée aux créateurs ou repreneurs d'entreprise sera valorisée par l'organisme de formation soit sous la forme d'un forfait en euros et en nombre d'heures, soit sur la base du nombre d'heures effectivement dispensées.

L'organisme de formation pourra refuser de dispenser à la personne les actions de formation, d'accompagnement ou de conseil soit en raison du manque de consistance ou de viabilité économique du projet de création ou de reprise d'entreprise, soit lorsque le projet du créateur ou repreneur ne correspond pas au champ de compétences de l'organisme.

Compte d'engagement citoyen: deux décrets en précisent les contours

Cette fiche vient compléter le chapitre « Sécurisation des parcours professionnels » page 130-131 du Presto 104

Les durées d'exercice d'activités bénévoles ou volontaires permettant d'acquérir des heures de formation dans le cadre du compte d'engagement citoyen sont fixées.

Deux décrets des 21 et 28 décembre 2016 détaillent les modalités d'application de ce compte qui permet au titulaire du CPA exerçant des activités bénévoles ou volontaires, d'acquérir des heures de formation inscrites sur le CPF en contrepartie de son engagement citoyen.

Les conditions d'acquisition d'heures de formation sont fixées

Pour chaque catégorie d'activité bénévole ou volontaire listée à l'**article L.5151-9 du Code du travail**, le décret fixe la durée nécessaire à l'acquisition de 20 heures de formation inscrites sur le CPF en application de **l'article L.5151-10 dudit Code**. Ces durées et les organismes chargés de leur déclaration varient en fonction de l'activité concernée, mais toutes les **déclarations** sont effectuées auprès de la Caisse des dépôts et consignations.

En tout état de cause, il ne peut être acquis **plus de** 20 heures au titre d'une même année civile et d'une même catégorie d'activité bénévole ou volontaire (**C. trav. art. D.5151-14, III nouveau**).

L'exercice de plusieurs activités bénévoles ou volontaires au cours d'une même année civile permet donc l'acquisition de plusieurs lots de 20 heures. On rappelle toutefois que le volume d'heures susceptible d'être inscrit sur le CPF en application du CEC est plafonné à 60 heures (**C. trav. art. L.5151-9**).

Exemple :

Un salarié qui en 2017 exerce une mission de maître d'apprentissage pendant 12 mois et s'engage dans la réserve sanitaire pour une durée de 3 ans, pourra pour l'année 2017, acquérir 20 heures de formation au titre de son activité de maître d'apprentissage et 20 heures au titre de son engagement de réserviste.

Même s'il exerce la mission de maître d'apprentissage pendant une durée correspondant au double de la durée minimale nécessaire à l'acquisition de 20 heures de formation, il ne peut acquérir que 20 heures de formation au titre de cette activité pour l'année 2017.

L'ensemble des dispositions relatives au compte personnel d'activité et au compte d'engagement citoyen est **entré en vigueur** le 1er janvier 2017.

Sauf position contraire de l'administration, seules les **activités** bénévoles et volontaires **exercées à compter** de 2017 devraient être prises en compte pour l'acquisition d'heures de formation au titre de l'engagement citoyen.

Bénévolat associatif : 200 heures

Pour le bénévolat associatif éligible au compte d'engagement citoyen, la durée minimale d'activité exigée pour l'acquisition de 20 heures de formation est de 200 heures, réalisées dans une ou plusieurs associations, dont au moins 100 heures dans la même.

Cette durée est **appréciée** sur l'année civile écoulée (**C. trav. art. D.5151-14, I-7° et II al. 1 nouveau**).

On rappelle que seules permettent d'acquérir des heures de formation au titre de l'engagement citoyen les **activités exercées** par un bénévole siégeant dans l'organe d'administration ou de **direction** d'une association, ou participant à l'**encadrement** d'autres bénévoles.

Par ailleurs, l'**association** en question **doit** être déclarée depuis au moins 3 ans et l'ensemble des activités doit avoir un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel, ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises (**C. trav. art. L.5151-9, 6°**).

Pour les activités réalisées à compter du 1er janvier 2017, le titulaire du compte personnel d'activité **déclare**, au moyen du service en ligne du CPA et avant le 30 juin de chaque année, le nombre d'heures réalisées l'année précédente (**C. trav. art. R.5151-16 et R.5151-19 nouveaux**).

L'exactitude des données de cette déclaration est attestée par un membre de l'administration ou de la direction de l'association, au plus tard le 31 décembre de la même année. L'attestation est transmise à la CDC et consignée via le « compte association » accessible sur www.service-public-asso.fr (**C. trav. art. R.5151-17 et R.5151-19 nouveaux**).

Exemple :

Le bénévole aura jusqu'au 30 juin 2018 pour déclarer les heures réalisées en 2017, lesquelles devront être attestées par l'association avant le 31 décembre 2018.

Les heures **non déclarées ou attestées** dans les délais requis ne sont pas prises en compte pour l'acquisition d'heures sur le CPF (**C. trav. art. R.5151-18 nouveau**).

On peut se demander quel recours pourrait avoir le bénévole privé de ces heures en raison de la **carence** d'une association ayant tardé à envoyer l'attestation.

Service civique : 6 mois continus

Pour le service civique, la durée nécessaire pour l'acquisition de 20 heures de formation est de 6 mois continus **appréciés** sur l'année civile écoulée et l'année précédente (**C. trav. art. D.5151-14, I-1° nouveau**).

La déclaration de cette activité est faite à l'issue de l'année civile écoulée par l'organisme qui gère le service civique en question : l'agence de service et de paiement, le ministre des affaires étrangères ou du commerce intérieur, l'agence Business France ou l'association France Volontaires (**C. trav. art. D.5151-14, II al. 2 et D.5151-15, 1° nouveaux**).

Exemple :

Un service civique effectué de 1er novembre 2017 au 30 avril 2018 sera déclaré pour les 2 premiers mois à l'issue de l'année 2017, pour les mois suivants à l'issue de l'année 2018. La durée totale pourra être retenue pour l'acquisition de 20 heures inscrites sur le CPF.

Maître d'apprentissage : 6 mois

Pour l'activité de **maître d'apprentissage**, une durée de 6 mois est nécessaire pour l'acquisition de 20 heures sur le CPF. Cette durée est appréciée sur l'année civile écoulée et l'année précédente. Peu importe le nombre d'apprentis accompagnés (**C. trav. art. D.5151-14, I-6° et II al. 2 nouveau**).

Cette activité doit être **déclarée par l'employeur** du salarié qui exerce cette activité à l'issue de l'année écoulée auprès de la Caisse des dépôts et consignations. La déclaration est effectuée de manière dématérialisée sur le portail de l'alternance :

www.alternance.emploi.gouv.fr .

Ce n'est que si le maître d'apprentissage est travailleur indépendant qu'il procède lui-même à cette déclaration (**C. trav. art. D.5151-15, 5° nouveau**).

Réserve militaire opérationnelle : 90 jours

Pour la réserve militaire opérationnelle, une durée d'activités accomplies de 90 jours au cours de l'année civile écoulée est nécessaire à l'acquisition de 20 heures de formation (**C. trav. art. D.5151-14, I-2° et II al. 1 nouveau**).

Le ministre de la défense ou le ministre de l'intérieur déclare ces activités à l'issue de l'année écoulée (**C. trav. art. D.5151-15, 2° nouveau**).

Autres réserves : 5 ou 3 ans

Le décret prévoit, pour l'acquisition de 20 heures de formation, une durée d'engagement minimale de plusieurs années dans d'autres corps de réserve : 3 ans pour la réserve **sanitaire** et 5 ans pour la réserve **militaire citoyenne** et la réserve **communale de sécurité civile** (**C. trav. art. D.5151-14, I-3° nouveau**).

La durée d'engagement est appréciée au vu du contrat d'engagement du réserviste. La déclaration intervient à l'issue de l'année civile au cours de laquelle le contrat d'engagement a été signé (**C. trav. art. D.5151-14, II al. 3 nouveau**).

Elle est effectuée, selon le type de réserve, par l'Agence nationale de santé publique pour la réserve sanitaire, le ministre de la défense pour la réserve militaire et, pour la réserve communale, la commune ou l'établissement chargé de sa gestion (**C. trav. art. D.5151-15, 2° à 4° nouveau**).

A noter : La loi égalité et citoyenneté, définitivement adoptée mais dont la publication est retardée par un recours devant le conseil constitutionnel, crée une **réserve civique** qui regroupe notamment la réserve militaire citoyenne et la réserve communale de sécurité civile. Elle ajoute également à la liste des activités valorisables dans le compte d'engagement citoyen le volontariat de la réserve civile de la **police nationale**.

Un décret du 10 mai 2017précise les modalités de mise en œuvre de l'élargissement du compte d'engagement citoyen (CEC) à différentes formes de **réserves civiques et militaires**.

Concrètement, il fixe le nombre de vacations ou d'interventions nécessaires pour acquérir 20 heures de formation au titre du CEC sur le compte personnel de formation au cours d'une durée

d'engagement (comprise entre 3 et 5 ans).Y figurent ainsi la réserve citoyenne de défense et de sécurité, la réserve sanitaire, la réserve citoyenne de l'Education nationale ou encore la réserve civile de la police nationale. Le texte est applicable aux activités réalisées à compter du 1er janvier 2018, pour une grande partie de ces activités de réserve.

Volontariat des sapeurs-pompiers: durée à fixer

L'article 7 de la loi 2016-1867 du 27 décembre 2016 relative aux sapeurs-pompiers (JO 28) a **ajouté** le volontariat dans le corps des sapeurs-pompiers à la liste des activités permettant l'acquisition d'heures de formation au titre de l'engagement citoyen.

Le décret du 28 décembre 2016 ne fixe pas, pour ce volontariat, la durée nécessaire à l'acquisition de 20 heures de formation.

Cette durée est fixée par le **décret du 5 mai 2017**qui détaille les modalités d'acquisition des droits des sapeurs-pompiers volontaires dans le cadre du compte d'engagement citoyen (CEC), à partir du 1er janvier 2017. L'objectif est de valoriser l'engagement du titulaire lui ouvrant droit à des heures de formation inscrites sur le compte personnel de formation.

Concrètement, **cinq ans seront nécessaires pour acquérir 20 heures de formation**. La durée est appréciée au vu de la signature de cet engagement. La déclaration à la caisse des dépôts et consignations intervient à l'issue de l'année civile au cours de laquelle l'arrêté de nomination a été notifié au sapeur-pompier volontaire. Elle est effectuée par la commune, le service d'incendie et de secours, l'établissement public de coopération intercommunale ou le service de l'Etat investi à titre permanent de missions de sécurité civile compétent.

Les modalités d'utilisation des heures acquises sont précisées

Une mobilisation subsidiaire

Les heures acquises au titre de l'engagement citoyen sont mobilisées pour suivre une formation après utilisation des autres heures inscrites sur le CPF, sauf s'il s'agit de financer une action de formation destinée à permettre aux bénévoles, aux volontaires en service civique et aux sapeurs-pompiers volontaires d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (**C. trav. art. D.5151-11 nouveau**).

De telles actions de formation ne peuvent en effet être financées que par les heures acquises au titre de l'engagement citoyen (**C. trav. art. L.6323-6, III, 4°**).

Prise en charge des formations

L'action financée en tout ou partie par les heures acquises au titre de l'engagement citoyen est prise en charge comme dans le cadre du compte personnel de formation.

Pour les personnes retraitées ou inactives qui ne bénéficient pas du compte personnel de formation, la prise en charge sera assurée par un **organisme** paritaire collecteur désigné par arrêté, à paraître (**C. trav. art. D.5151-12 nouveau**).

L'organisme ayant assuré la prise en charge est ensuite **remboursé** dans un délai et dans la limite d'un plafond fixé par arrêté (à paraître), par les personnes morales devant au final assurer le financement des heures de formation acquises au titre de l'engagement citoyen.

Lorsque le coût de l'heure de formation excède ce plafond, elle peut être financée, sur demande du titulaire du compte, par la mobilisation d'un nombre d'heures supplémentaires du compte d'engagement citoyen (**C. trav. art. D.5151-13 nouveau**).

Rappelons que le financement de ces actions est assuré par l'Etat, sauf pour les heures acquises :

- à la suite d'un engagement dans la réserve communale de sécurité civile, financées par la commune concernée ;
- à la suite d'un engagement dans la réserve sanitaire, financées par l'établissement public chargé de sa gestion ;
- par les sapeurs-pompiers volontaires, financées par l'autorité de gestion concernée à savoir l'Etat, le service d'incendie et de secours, la commune ou l'établissement public de coopération intercommunale (**C. trav. art. L.5151-11**).

Bulletins de paie électroniques

Cette fiche vient compléter le chapitre « Sécurisation des parcours professionnels » page 141-142 du Presto 104

Avant la loi Travail, l'employeur souhaitant remettre un bulletin de paie électronique au lieu du traditionnel bulletin « *papier* » devait recueillir l'accord de chaque salarié. Cette logique est inversée depuis le 1er janvier 2017.

L'article L.3243-2 modifié du Code du travail autorise en effet l'employeur à procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique, sauf opposition du salarié. Un décret du 16 décembre 2016, applicable à compter du 1er janvier 2017, permet l'application de cette mesure.

Information du salarié

Lorsqu'il décide de procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique, l'employeur informe le salarié par **tout moyen** conférant date certaine, **un mois avant** la première émission du bulletin de paie sous forme électronique ou au moment de l'embauche, de son droit de s'opposer à l'émission du bulletin de paie sous forme électronique (**C. trav. art. D.3243-7 nouveau**).

Droit d'opposition

Le salarié peut faire part de son opposition à tout moment, préalablement ou postérieurement à la première émission d'un bulletin de paie sous forme électronique. Il peut notifier son opposition à l'employeur par **tout moyen** lui conférant une date certaine.

Sa demande doit **prendre effet** dans les meilleurs délais et au plus tard 3 mois suivant la notification (**C. trav. art. D.3243-7 nouveau**).

Durée de disponibilité des bulletins

On rappelle que la remise du bulletin de paie sous forme électronique doit s'effectuer dans des conditions de nature à garantir l'intégrité, la disponibilité pendant une durée fixée par décret et la confidentialité des données (**C. trav. art. L.3243-2**).

Le décret précise qu'il revient à l'employeur d'arrêter les conditions dans lesquelles il garantit la disponibilité pour le salarié du bulletin de paie émis sous forme électronique

- soit pendant une durée de **50 ans** ;
- soit jusqu'à ce que le salarié ait atteint l'âge de **75 ans** (**C. trav. art. D.3243-8 nouveau**).

Les utilisateurs doivent être mis en mesure de récupérer à **tout moment** l'intégralité de leurs bulletins de paie émis sous forme électronique, sans manipulation complexe ou répétitive, dans un format électronique structuré et couramment utilisé (**C. trav. art. D.3243-8 nouveau**).

A noter : les salariés devront ainsi avoir la possibilité d'imprimer ou de télécharger leurs bulletins de paie en une seule fois, et non pas un par un.

Il est en outre prévu qu'en cas de **fermeture du service** de mise à disposition du bulletin de paie en raison de la cessation d'activité du prestataire assurant la conservation des bulletins de paie émis sous forme électronique pour le compte de l'employeur, ou de la cessation d'activité de l'employeur

lorsque celui-ci assure lui-même cette conservation, les **utilisateurs** sont **informés** au moins 3 mois avant la date de fermeture du service pour leur permettre de récupérer les bulletins de paie stockés (**C. trav. art. D.3243-8 nouveau**).

A noter : les conséquences d'un **changement d'employeur** par le salarié ne sont pas envisagées par le décret. On peut supposer que la mise à disposition des bulletins, sur le service en ligne lié au compte personnel d'activité, lui permettra de disposer de l'ensemble de ses bulletins, quel que soit l'employeur, sur une même interface.

Titulaire d'un CPA

La loi du 8 août 2016 a prévu que la remise du bulletin de paie sous forme électronique doit s'effectuer dans des conditions de nature à garantir l'accessibilité des données du bulletin de paie dans le cadre du service associé au compte personnel d'activité. Un décret en Conseil d'État pris après avis de la Cnil détermine les modalités de cette accessibilité afin de préserver la confidentialité des données (**C. trav. art. L.3243-2**).

Le décret du 16 décembre 2016 précise que le **service en ligne** associé au compte personnel d'activité permettra au titulaire du compte de **consulter tous ses bulletins** de paie émis sous forme électronique (**C. trav. art. R.3243-9 nouveau**)

L'**employeur** ou le **prestataire** agissant pour son compte devra **garantir l'accessibilité** des bulletins de paie émis sous forme électronique par ce service en ligne (**C. trav. art. R.3243-9 nouveau**).

A noter : Le site internet **moncompteactivité.gouv.fr** est ouvert depuis le 12 janvier 2017.

On peut s'étonner que le décret du 16 décembre 2016, pourtant pris après avis de la Cnil, ne comporte aucune disposition sur la **confidentialité** des données, contrairement à ce que prévoit **l'article L.3243-2 du Code du travail**.

Sanction

Le fait de méconnaître les dispositions des nouveaux **articles D.3243-7 et D.3243-8 du Code du travail** est puni de l'amende prévue pour les contraventions de **troisième classe** (**C. trav. art. R.3246-2 modifié**).

Cette amende s'élève à 2250 € pour une personne morale.

L'article R.3243-9 nouveau du même Code sur l'accès aux bulletins via le CPA n'est pas visé.

Les accords de préservation ou de développement de l'emploi

Cette fiche vient compléter le chapitre « Mesures pour l'emploi » page 143-148 du Presto 104

Le décret du 28 décembre 2016 définit la rémunération mensuelle garantie aux salariés en cas d'application d'un accord de préservation ou de développement de l'emploi, les modalités selon lesquelles les salariés peuvent refuser de se voir appliquer cet accord ainsi que les conditions et modalités d'application du parcours d'accompagnement personnalisé dont ils peuvent bénéficier en ce cas.

Ses dispositions sont codifiées aux **articles D.2254-1 à D.2254-24 du Code du travail**.

A noter: Selon l'article 2 du décret, ces dispositions s'appliquent aux salariés visés par une procédure de licenciement engagée à compter du 30-12-2016, la date d'engagement s'entendant de la date de l'entretien préalable. Ces dispositions qui se réfèrent au seul parcours d'accompagnement personnalisé n'ont pas grand sens dans la mesure où la proposition d'un tel parcours ne peut être faite qu'en cas de refus d'application d'un accord. Or, même si **l'article 2 du décret 2016-1797 du 20-12-2016** sur la procédure de référendum dispose que des accords de préservation ou de développement de l'emploi ont pu être conclus dès le 9 août 2016, on ne voit pas comment la finalisation même de ces accords aurait pu être possible avant le 30-12-2016, faute de savoir quelle rémunération mensuelle devait être garantie aux salariés.

Rémunération mensuelle garantie

Si les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail notamment en matière de rémunération**, elles ne peuvent avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié**. La latitude des négociateurs en la matière est donc encadrée.

Cette rémunération s'entend comme **le montant soumis à cotisations de sécurité sociale**, compte non tenu de la fraction correspondant à l'avantage tiré de la levée d'options de souscription ou d'achat d'actions et des éléments de rémunération dont la périodicité de versement est supérieure au mois.

Il doit, en principe, fixer le montant de la rémunération mensuelle maintenue. Celle-ci ne peut être inférieure à la moyenne sur les 3 mois précédant la signature de l'accord de la rémunération versée au salarié ou, si son contrat de travail est suspendu, de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé pendant cette période à l'exclusion des indemnités perçues le cas échéant au titre de la suspension de son contrat de travail.

L'accord peut modifier ou supprimer les modalités d'attribution, de calcul et de versement de tout ou partie des éléments de rémunération (par exemple celles de certaines primes).

Si l'accord est muet sur ce point, le montant de la rémunération maintenue est égal à la moyenne mentionnée ci-dessus, y compris les éléments de rémunération dont la périodicité de versement est supérieure au mois. Le régime juridique et les modalités d'attribution, de calcul et de versement des éléments de rémunération ne sont pas modifiés en ce cas.

Les conséquences du refus de l'accord

L'employeur doit informer chaque salarié concerné de son droit d'accepter ou de refuser l'application de cet accord à son contrat de travail.

Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître sa décision. En l'absence de réponse dans ce délai, il est réputé avoir accepté l'application de l'accord.

Le salarié qui refuse de se voir appliquer l'accord doit le faire savoir par écrit.

Les salariés refusant l'application de l'accord peuvent être licenciés. Ce licenciement repose sur **un motif spécifique constituant une cause réelle et sérieuse**. L'employeur doit appliquer la procédure de **licenciement individuel pour motif économique**. Lors de l'entretien préalable, il doit proposer au salarié d'adhérer à un parcours d'accompagnement personnalisé (PAP : voir plus loin), et l'informer par écrit du motif spécifique sur lequel repose la rupture en cas d'acceptation de ce parcours.

L'adhésion du salarié au PAP emporte rupture du contrat de travail. En cas de refus du PAP la procédure de licenciement suit son cours. L'employeur peut notifier au salarié la rupture de son contrat de travail, dans les conditions prévues pour le licenciement économique de moins de 10 salariés sur 30 jours, en indiquant le motif spécifique sur lequel elle repose dans la lettre de licenciement. Sont applicables les dispositions relatives au préavis, à l'indemnité de licenciement, au certificat de travail et au reçu pour solde de tout compte.

Le parcours d'accompagnement personnalisé (PAP)

La proposition d'adhésion doit être individuelle et écrite

L'employeur propose le PAP au salarié en lui remettant, contre récépissé lors de l'entretien préalable, un document d'information précisant :

- le délai de réflexion dont il dispose pour accepter ou refuser le parcours,
- que son contrat de travail sera rompu en cas d'acceptation du parcours,
- et qu'il pourra être licencié en cas de refus du parcours.

Dans le cas où l'employeur n'a pas proposé ce dispositif au salarié, celui-ci peut être également proposé par Pôle emploi. Ce défaut d'information a aussi des incidences en ce qui concerne la contribution de l'employeur au financement du dispositif.

Le salarié a 7 jours à partir de la date de cette remise pour faire connaître sa réponse. Pour les salariés dont le licenciement est soumis à autorisation (représentants du personnel, par exemple), ce délai est prolongé jusqu'au lendemain de la date de notification à l'employeur de la décision de l'autorité administrative. L'absence de réponse au terme du délai de réflexion est assimilée à un refus.

L'adhésion du salarié et ses incidences

Le salarié adhère au PAP en remettant à l'employeur un bulletin d'acceptation complété et signé, accompagné d'une copie de sa pièce d'identité ou du titre en tenant lieu. Son contrat de travail est alors réputé rompu au lendemain de la date de remise de ce bulletin.

Cette adhésion le prive du droit à préavis et à l'indemnité afférente, qu'elle soit légale ou conventionnelle, les sommes correspondantes servant à financer l'allocation particulière adossée au dispositif. Toutefois, dans le cas où l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas

bénéficié du PAP est supérieure à 3 mois de salaire, la fraction excédant ce montant doit lui être versée dès la rupture de son contrat de travail.

De même l'indemnité due à un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté lui est intégralement versée dès la rupture du contrat.

La rupture du contrat ouvre droit à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement que le salarié aurait eue s'il avait effectué son préavis.

Dès l'acceptation du parcours par le salarié, l'employeur transmet à l'agence Pôle emploi dans le ressort de laquelle le salarié est domicilié, le bulletin d'acceptation complété par lui-même et le salarié, accompagné de la copie de la pièce d'identité de ce dernier ou du titre en tenant lieu. Au plus tard à la rupture du contrat de travail, il complète son envoi en adressant à la même agence Pôle emploi l'ensemble des documents nécessaires à l'examen des droits du salarié et au paiement des contributions patronales, notamment l'attestation d'employeur, la demande d'allocation d'accompagnement personnalisé dûment complétée et signée par le salarié, la copie de la carte d'assurance maladie.

L'ensemble des documents nécessaires à la mise en œuvre du parcours d'accompagnement personnalisé sont arrêtés par l'Unédic et remis par Pôle emploi, à l'employeur, à sa demande.

Pendant le PAP, dont la durée ne peut excéder 12 mois, le salarié a le statut de stagiaire de la formation professionnelle sauf pendant les périodes d'activité professionnelle en entreprise qu'il peut être amené à effectuer dans le cadre de son parcours. Il perçoit de Pôle emploi, s'il justifie au moment de la rupture de son contrat d'une ancienneté d'au moins 12 mois dans l'entreprise, une allocation d'accompagnement personnalisé (AAP) **égale à 70% du salaire journalier de référence de l'assurance chômage**, sans pouvoir être inférieure à l'allocation de retour à l'emploi (ARE) à laquelle il aurait pu prétendre ni supérieure à l'allocation maximale de l'ARE, calculée sur la base d'un salaire de référence plafonné conformément au règlement général annexé à la convention d'assurance chômage. Pour les salariés de moins d'un an d'ancienneté, le montant et la durée de versement de l'allocation correspondent à ceux de l'ARE.

L'AAP est payée mensuellement à terme échu, pour tous les jours ouvrables ou non, pendant une période ne pouvant excéder 12 mois. Une participation de 3 % assise sur le salaire journalier de référence est prélevée pour financer les retraites complémentaires des bénéficiaires, sans que cela ait pour effet de réduire le montant de l'allocation qui leur est versée sous le seuil minimum de l'allocation servie dans le cadre de l'assurance chômage.

Le versement de l'AAP peut être interrompu ou suspendu lorsque le bénéficiaire retrouve une activité professionnelle, perçoit des indemnités journalières d'assurance maladie, le complément de libre choix d'activité, la prestation partagée d'éducation de l'enfant, l'allocation journalière de présence parentale, conclut un contrat de service civique, cesse de relever du champ d'application géographique de l'assurance chômage ou atteint l'âge de perception d'une retraite complète.

Les diverses phases du PAP

Le PAP comporte diverses phases (pré-bilan, évaluation des compétences professionnelles et orientation professionnelle) en vue de l'élaboration d'un projet professionnel, des mesures d'accompagnement et d'appui à ce projet, ainsi que des périodes de formation et de travail. La phase de pré-bilan débute dans les 7 jours suivant l'adhésion du salarié.

Le bénéficiaire du PAP peut mobiliser son compte personnel de formation et accéder à toutes les formations éligibles à ce compte et correspondant à son projet professionnel.

Au cours de son parcours, il peut effectuer des périodes d'activités professionnelles en entreprise, sous forme de CDD ou de contrat de travail temporaire d'une durée minimale de 3 jours. Le cumul total de ces périodes ne peut excéder 6 mois.

Pendant ces périodes, il est salarié de l'entreprise ou de l'ETT. Le bénéfice du PAP et le versement de l'AAP sont suspendus. En cas de reprise d'emploi en CDI, en CDD ou contrat de travail temporaire d'une durée d'au moins 6 mois, l'intéressé cesse de bénéficier du PAP. En cas de rupture du contrat de travail pendant la période d'essai, le PAP peut reprendre pour la durée restant à courir.

Le bénéficiaire du PAP peut être exclu de ce dispositif s'il refuse une action de reclassement et de formation ou ne s'y présente pas, ou refuse à deux reprises une offre raisonnable d'emploi ou s'il a fait des déclarations inexactes ou présenté des attestations mensongères en vue de bénéficier indûment du parcours. Les conditions, y compris les modalités de recours, dans lesquelles l'intéressé cesse de ainsi de bénéficier du PAP sont précisées dans le projet d'accompagnement personnalisé.

Le bénéficiaire à la recherche d'un emploi à l'issue du PAP a droit à l'ARE dans les conditions de droit commun. La durée d'indemnisation dont il bénéficie est réduite du nombre de jours indemnisés au titre du PAP.

La contribution de l'employeur au financement du PAP

Pour les bénéficiaires d'un PAP ayant au moins un an d'ancienneté, l'employeur contribue au financement de l'AAP en versant à Pôle emploi une somme égale à l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue, majorée de l'ensemble des cotisations et contributions obligatoires afférentes, dans la limite de 3 mois de salaire.

S'il n'a pas proposé ce dispositif lors de l'entretien préalable, il est tenu au versement d'une contribution égale à 2 mois de salaire brut, portée à 3 mois en cas d'adhésion effective du salarié au parcours personnalisé sur proposition de Pôle emploi.

Les sommes dues par l'employeur sont exigibles au plus tard le 25 du 2e mois civil suivant le début du parcours.

A noter : Le décret ne précise pas si ces sommes doivent apparaître sur le bulletin de paie ou dans la déclaration sociale nominative. La question appelle une réponse affirmative même si les modalités de leur déclaration restent à définir.

Les contributions non payées à la date limite d'exigibilité sont passibles des majorations de retard prévues en cas de versement tardif des cotisations de sécurité sociale. Toute action intentée ou poursuite engagée contre un employeur en cas de non-respect de ses obligations est obligatoirement précédée d'une mise en demeure par Pôle Emploi. Une remise totale ou partielle de ces majorations de retard ainsi que des délais de paiement peuvent être consentis aux débiteurs qui en font la demande dans certaines conditions.

Expérimentation de l'apprentissage jusqu'à 30 ans pour sept régions

Cette fiche vient compléter le chapitre « Nouvelles mesures pour l'apprentissage » page 150-152 du Presto 104

Un décret publié au Journal officiel du 31 décembre 2016 établit la liste des régions dans lesquelles l'âge limite d'entrée dans l'apprentissage est fixé à titre expérimental à 30 ans (contre 25 ans par ailleurs).

Cette expérimentation est autorisée depuis le 1er janvier 2017 dans 7 régions :

- Bretagne ;
- Bourgogne-Franche-Comté ;
- Centre-Val de Loire ;
- Grand Est ;
- Hauts-de-France ;
- Nouvelle-Aquitaine ;
- Pays de la Loire.

Les groupements d'employeurs et les aides publiques

Cette fiche vient compléter le chapitre « Mise à disposition des mesures pour développer les groupements d'employeurs » page 154-157 du Presto 104

Un décret **précise** que **les aides pouvant être accordées au groupement d'employeurs** au titre des entreprises adhérentes du groupement d'employeurs sont les aides financières directes ainsi que les réductions et exonérations de cotisations et contributions sociales supportées par **l'employeur sous réserve** de répondre aux 3 conditions suivantes (**c. trav. art. D.1253-50 nouveau**) :

- avoir pour objectif direct de créer des emplois ou d'améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande de travail par des actions de formation professionnelle ;
- être liées à un seuil d'effectif ou à l'embauche d'un premier salarié au sein d'une ou plusieurs entreprises adhérentes et auraient bénéficié à ce titre à l'entreprise adhérant au groupement si elle avait embauché directement les personnes mises à sa disposition ;
- ne pas pouvoir bénéficier au groupement d'employeurs en tant qu'employeur direct.

En pratique, un arrêté **dresse la liste** des dispositifs répondant à ces diverses exigences. Il s'agit de :

- la prime à l'apprentissage (**c. trav. art. L.6243-1**) ;
- l'aide au recrutement d'un premier apprenti (**c. trav. art. L.6243-1-1**) ;
- l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire (**c. trav. art. L.6243-1-1**) ;
- l'aide en faveur des très petites entreprises embauchant des jeunes apprentis (**décret n°2015-773 du 29 juin 2015, JO du 30**) ;
- l'exonération de cotisations attachée à l'emploi d'apprentis (**c. trav. art. L.6243-2**) ;
- l'aide à l'embauche d'un premier salarié en contrat à durée indéterminée pour les entreprises relevant des branches du spectacle (**décret n°2016-1764 du 16 décembre 2016, JO du 18**) ;
- la prime aux contrats de longue durée dans le secteur du spectacle (**décret n°2016-1766 du 16 décembre 2016, JO du 18**) ;
- la prime à l'emploi pérenne de salariés du spectacle (**décret n°2016-1765 du 16 décembre 2016, JO du 18**) ;
- l'aide à l'embauche d'un premier salarié (**décret n°2015-806 du 3 juillet 2015, JO du 4**) ;
- l'aide embauche PME (**décret n°2016-40 du 25 janvier 2016, JO du 26**) ;
- l'aide attachée au contrat de génération (**c. trav. art. R.5121-26 et D.5121-42**).

Le montant de l'aide dont bénéficie le groupement d'employeurs est celui dont aurait bénéficié l'entreprise adhérente si elle avait embauché directement le salarié mis à sa disposition (**c. trav. art. D.1253-51 nouveau**).

Le groupement doit par ailleurs **informer** les entreprises adhérentes de la nature, du nombre et du montant des aides ainsi perçues (**c. trav. art. D.1253-52 nouveau**).

Mise en œuvre de la Garantie jeunes et du Pacea

Cette fiche vient compléter le chapitre « La garantie jeunes» page 162-163 du Presto 104

Le décret n°2016-1855 du 23 décembre 2016 publié au JO du 27 précise les modalités du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (Pacea) et de la Garantie jeunes, dispositif spécifique du Pacea.

Entrée en vigueur, au 1er janvier 2017, des dispositifs d'insertion des jeunes prévus par la loi Travail : le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, dispositif destiné aux 16-25 ans en difficulté, et la garantie jeunes, qui s'inscrit dans ce parcours.

Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie

Le «*parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie*» est une des modalités de l'accompagnement des jeunes vers l'emploi. Il consiste en un contrat conclu par l'Etat avec un jeune de 16 à 25 ans sans emploi, élaboré avec lui et sur la base d'un diagnostic, et mis en œuvre par les missions locales pour l'insertion des jeunes. L'intéressé peut bénéficier d'une allocation, modulable en fonction de sa situation.

Modalités du parcours

La situation du jeune, ses demandes, ses projets et ses besoins font l'objet d'un **diagnostic**, qui permet d'identifier et de valoriser les compétences.

Le parcours est constitué de **phases d'accompagnement** dont la durée et l'intensité peuvent varier. Pour chaque phase, les objectifs du jeune sont définis et ses progrès sont mesurés. Chaque phase d'accompagnement peut comporter :

- des périodes de formation ;
- des situations professionnelles, y compris des périodes de mise en situation en milieu professionnel ;
- des actions spécifiques dans le cadre de l'accompagnement social et professionnel ;
- des actions portées par d'autres organismes susceptibles de contribuer à l'accompagnement.

Contrat d'accompagnement

Le contrat d'engagements est **signé** un mois au plus tard après la réalisation du diagnostic par la mission locale et le bénéficiaire de l'accompagnement.

Il mentionne :

- les phases du parcours, leurs objectifs et leur durée définis par le bénéficiaire et le conseiller référent ;
- les engagements de chaque partie au contrat pour chaque phase ;
- le cas échéant, l'attribution d'une allocation, son montant et sa durée prévisionnels.

La première phase du parcours débute au plus tard un mois après la signature du contrat.

Le contrat peut être modifié en fonction de l'évolution de la situation du jeune.

Le contrat est conclu pour une **durée** déterminée et peut être renouvelé dans la limite de 24 mois consécutifs. Si le jeune intègre en cours de parcours le dispositif de la garantie jeunes, le contrat peut être prolongé jusqu'à la fin de la garantie.

Le contrat d'engagements **prend fin** :

- lorsque l'autonomie du jeune est considérée comme acquise, au vu de l'évolution de sa situation ;
- lorsque son bénéficiaire atteint son 26e anniversaire ;
- à la demande expresse de son bénéficiaire ;
- en cas de **manquement du bénéficiaire à ses engagements** contractuels.

Dans ce dernier cas, la mission locale peut, après avoir mis à même le jeune de présenter ses observations, suspendre ou supprimer l'allocation, ou rompre le contrat. Sa décision est notifiée au jeune ou à son représentant légal par tout moyen conférant date certaine.

Montant et versement de l'allocation

Une allocation peut être **accordée par la mission locale** au jeune, en fonction de sa situation et de ses besoins pendant les périodes au cours desquelles il ne perçoit ni une rémunération au titre d'un emploi ou d'un stage, ni une autre allocation.

L'allocation est versée mensuellement et à terme échu par l'Agence de services et de paiement.

Le montant de l'allocation et sa **durée** prévisionnelle sont fixés dans le contrat d'engagements et peuvent être révisés en fonction de l'évolution de la situation du jeune.

Le montant mensuel de l'allocation ne peut pas excéder le **montant forfaitaire mensuel du revenu de solidarité active**, déduction faite d'une fraction de 12 % au titre des avantages en nature logement. L'allocation versée au bénéficiaire est plafonnée à 3 fois ce montant par an.

Garantie jeunes

La garantie jeunes constitue une modalité spécifique du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie. Il s'agit d'un dispositif associant parcours d'accompagnement et garantie de ressources pour des jeunes de 16 à 25 ans en situation de grande précarité. Les contrats conclus dans le cadre de la garantie jeune expérimentale avant le 1er janvier 2017 continuent à produire leurs effets jusqu'à leur terme.

Bénéficiaires

Peut bénéficier de la garantie tout **jeune de 16 à 25 ans** vivant hors du foyer de ses parents ou au sein de ce foyer sans recevoir de soutien financier de leur part, qui n'est ni étudiant, ni en formation, ni employé et dont le **niveau de ressources** ne dépasse pas le montant forfaitaire mensuel du revenu de solidarité active, déduction faite d'une fraction de 12 % au titre des avantages en nature logement.

Sont notamment pris en compte pour l'appréciation des ressources les revenus pris en compte pour le calcul de la prime d'activité, bourses d'études, gratifications de stage et minima sociaux.

Modalités d'accompagnement du jeune

La garantie jeunes constitue une phase d'accompagnement du parcours contractualisé d'une **durée** de 12 mois, pouvant être prolongée jusqu'à 6 mois – soit 18 mois au total. Elle est mise en œuvre dans les mêmes conditions et comporte **un accompagnement intensif** du bénéficiaire par la mission locale. Une **commission locale** assure le suivi du jeune, et peut accorder des admissions à la garantie à titre dérogatoire.

En cas de **manquement du jeune à ses engagements**, la commission locale peut, après avoir mis à même l'intéressé de présenter ses observations, suspendre l'allocation, ou supprimer le bénéfice de la garantie. Sa décision est notifiée au jeune ou à son représentant légal par tout moyen conférant date certaine.

Allocation

La garantie jeunes ouvre droit à une allocation égale au **montant** forfaitaire mensuel du revenu de solidarité active, déduction faite d'une fraction de 12 % au titre des avantages en nature logement.

L'allocation est intégralement **cumulable** avec les ressources d'activité du jeune tant que celles-ci ne dépassent pas un montant mensuel net de 300 €. Au-delà, l'allocation est dégressive linéairement et s'annule lorsque le total des ressources d'activité du jeune équivaut à 80 % du montant mensuel brut du Smic, **soit 1184,24 € en 2017**.

Sont considérées comme des **ressources d'activité** les revenus pris en compte pour le calcul de la prime d'activité, les allocations de chômage, les bourses d'études et les gratifications de stage.

L'allocation n'est **pas cumulable** avec :

- l'indemnité de service civique et l'allocation temporaire d'attente ;
- la prime d'activité, sauf pour les personnes à charge et pour les droits ouverts au titre d'une activité antérieure à l'entrée dans la garantie jeunes ;
- le RSA, sauf pour les personnes à charge.

Dernière minute

Le ministère du Travail a mis en ligne une instruction du 19 janvier 2017 ainsi que deux guides annexés, qui définissent les modalités de mise en œuvre du nouveau droit à l'accompagnement des jeunes.

Inst. DGEFP n° 2017/21, 19 janv. 2017, NOR : ETSD1701810J

Le PACEA constitue le nouveau cadre contractuel unique de l'accompagnement des jeunes.

Il doit être ajusté et gradué en fonction de la situation et des besoins de chaque jeune. Il s'inscrit dans le cadre du Conseil en évolution professionnelle qui consiste en une démarche d'appui conseil à l'élaboration d'un projet professionnel qui s'inscrit dans le temps et qui est mobilisable par les missions locales ainsi que par les autres opérateurs du service public régional de l'orientation (SPRO).

À l'appui d'un **diagnostic**, le PACEA pourra mobiliser, avec une intensité variable, différentes modalités d'accompagnement (collectif, individuel, mise en situation professionnelle…), les outils de la politique de l'emploi et de la formation, ainsi que toute action de nature à lever les freins périphériques à l'emploi.

Le parcours est constitué de phases d'accompagnement de durées variables, qui peuvent être fractionnables dans la limite de 24 mois consécutifs. Elles peuvent comporter des périodes de formation, des situations professionnelles ou des actions spécifiques. Chaque phase fait l'objet d'objectifs définis avec le jeune et d'une évaluation à son terme, en vue de mesurer l'atteinte des objectifs et la progression du jeune vers l'accès à l'emploi et l'autonomie.

Les conditions d'attribution et de versement de l'allocation financière PACEA prévue aux **articles L.5131-5 et R.5131-13 à R.5131-15 du Code du travail** pouvant être versée aux jeunes sont précisées dans le guide.

Le droit à la garantie jeunes

La loi crée un droit universel à la garantie jeunes pour les jeunes âgés de **16 à 25 ans révolus**, ni en études, ni en emploi, ni en formation (NEET), en **situation de précarité** et prêts à s'engager dans le parcours. La garantie jeunes constitue une modalité spécifique, intensive, du parcours contractualisé vers l'emploi et l'autonomie d'une durée de 12 mois pouvant être prolongée jusqu'à six mois.

L'ensemble des règles propres à la garantie jeunes sont détaillées dans le guide joint en annexe 2 à l'instruction du 19 janvier 2017. Il rappelle notamment que les décisions d'admission dans le dispositif et la mobilisation des actions d'accompagnement incombent aux missions locales. Le guide précise également le rôle des commissions locales de suivide la garantie jeunes qui garantissent le bon déroulement du parcours.

Les nouvelles règles de suivi médical des salariés

Cette fiche vient compléter le chapitre « Santé au travail –inaptitude physique» page 165-174 du Presto 104

Depuis le 1er janvier 2017, la procédure de licenciement pour inaptitude non professionnelle est alignée sur celle du licenciement pour inaptitude professionnelle. En principe, l'inaptitude peut être constatée par le médecin du travail à l'issue d'un seul examen médical.

La loi Travail du 8 août 2016 a réformé la procédure d'inaptitude. L'entrée en vigueur de cette réforme était cependant subordonnée à la parution d'un décret d'application. C'est chose faite avec la publication du **décret du 27 décembre 2016, publiée au Journal officiel du 29 décembre 2016**.

Ces nouvelles règles s'appliquent à toute première visite médicale effectuée à compter du 1er janvier 2017. Si la première visite médicale a été effectuée avant le 1er janvier 2017, c'est le régime antérieur qui continue de s'appliquer.

Le constat de l'inaptitude

Un seul examen médical suffit

Comme auparavant, c'est la délivrance d'un avis d'inaptitude par le médecin du travail qui déclenche l'obligation pour l'employeur de rechercher un reclassement et, le cas échéant, d'engager la procédure de licenciement pour inaptitude. **Mais depuis 1er janvier 2017, un seul examen constatant l'inaptitude suffit en principe.**

L'exigence de deux visites de reprise constatant l'inaptitude n'est plus le principe mais l'exception. Ce n'est que si le médecin du travail l'estime nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, qu'un second examen de reprise doit avoir lieu. Si à l'issue de la première visite de reprise, le médecin du travail estime cette seconde visite nécessaire, celle-ci doit avoir lieu dans un délai qui n'excède pas 15 jours après le premier examen.

A noter : A défaut de précision, il s'agit de 15 jours calendaires. Dans le régime antérieur au 1er janvier 2017, le délai séparant les deux visites de reprise était de 2 semaines, de date à date (soit 14 jours calendaires), et il s'agissait d'un délai minimum. Désormais, si deux visites de reprise sont exigées par le médecin du travail, ces deux visites sont séparées d'un délai de 15 jours calendaires et c'est un délai maximum.

Un préalable : avoir réalisé 4 actions

Le médecin du travail ne peut déclarer un salarié inapte à son poste de travail qu'après avoir réalisé les 4 actions suivantes (**article R.4624-42 du code du travail**) :

1) **Avoir réalisé au moins un examen médical** de l'intéressé accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste : l'échange qu'il a avec le salarié porte sur l'avis et les propositions qu'il entend adresser à l'employeur ;

2) **Avoir réalisé une étude de poste** ;

A noter : L'obligation d'effectuer une étude de poste avant de constater l'inaptitude était déjà prévue par le code du travail mais n'était qu'une obligation réglementaire ; elle ne pouvait être effectuée que par le médecin du travail (**ancien article R.4624-31**) et n'était pas toujours respectée, faute de

temps. Désormais, cette étude peut être réalisée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire autre que le médecin du travail.

3) Avoir réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et avoir indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;

4) Avoir échangé, par tout moyen, avec l'employeur : cet échange doit permettre à l'employeur de faire valoir ses observations sur les avis et propositions que le médecin du travail entend adresser.

A noter : Le médecin du travail peut proposer à l'employeur, comme auparavant, l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi pour mettre en œuvre son avis et ses indications ou ses propositions (**articles L.4624-4 et L.4624-5 du code du travail**).

L'obligation d'échanger avec le salarié et l'employeur était implicite dans le régime antérieur et n'était pas toujours respectée, faute de temps. A la lecture du texte, seul le médecin du travail peut procéder à cet échange.

Le médecin du travail déclare le salarié inapte à son poste de travail, si à la suite de ces 4 actions, il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste (**article L.4624-4 du code du travail**).

Un avis d'inaptitude plus précis

L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail doit comporter des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur (**article L.4624-4 du code du travail**). Il peut préciser que "*tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé*" ou que "*l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise*" : ces deux mentions permettent à l'employeur de pouvoir procéder au licenciement pour inaptitude sans avoir, *a priori*, à rechercher un reclassement.

Il doit préciser les modalités de recours pour contester cet avis ainsi que le délai de recours de 15 jours (**article R.4624-45 du code du travail**).

A noter : Quelle est la **portée d'un défaut de mention** dans l'avis du médecin du travail des modalités et délais de recours ? Le délai de 15 jours serait-il inopposable ? A défaut de précisions dans le décret, il serait souhaitable que l'administration se prononce sur cette question.

Le modèle d'avis d'aptitude ou d'inaptitude sera fixé par arrêté (**article R.4624-57 du code du travail**).

Un avis notifié au plus tard 15 jours après l'examen médical

L'avis d'inaptitude peut être émis lors de la visite médicale ou être notifié plus tard. En tout état de cause, il doit être notifié au plus tard à la date d'expiration du délai de 15 jours à compter du premier examen médical du salarié (**article R.4624-42 du code du travail**).

Cet avis est transmis au salarié ainsi qu'à l'employeur par tout moyen leur conférant une date certaine (**article R.4624-5 du code du travail**).

L'employeur doit le conserver pour être en mesure de le présenter à tout moment, sur leur demande, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail.

Une copie de l'avis ainsi que ses motifs sont versés au dossier médical en santé au travail du travailleur (**articles R.4624-44 et R.4624-55 du code du travail**).

A noter : Par ailleurs, comme auparavant, lorsque le médecin du travail constate que l'inaptitude est susceptible d'être en lien avec un accident ou une maladie d'origine professionnelle, il remet au salarié le formulaire de demande d'indemnisation d'un mois par la CPAM prévue à **l'article D.433-3 du code de la sécurité sociale** (**article R.4624-56 du code du travail**).

Les procédures de reclassement unifiées

Depuis le 1er janvier 2017, la même procédure doit être appliquée pour **tous les salariés déclarés inaptes** :

- le médecin du travail peut dispenser l'employeur de toute recherche de reclassement si l'état de santé du salarié l'exige ;
- **si le reclassement s'impose, les délégués du personnel doivent être consultés** ;
- si le reclassement est impossible, le salarié doit en être informé par écrit ;
- si le salarié n'est pas reclassé ou que son contrat de travail n'est pas rompu un mois après l'avis d'inaptitude physique, le paiement de son salaire doit être repris.

Contestation de l'avis d'inaptitude par référé prud'homal…..

Avant le 1er janvier 2017, la procédure de contestation des avis du médecin du travail relevait de la compétence de l'inspecteur du travail. Ce dernier prenait sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.

Désormais, si le salarié ou l'employeur conteste les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail après le 1er janvier 2017 , **il doit saisir la formation de référé du Conseil de Prud'hommes** d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel (**articles L.4624-7 et R.4624-45 du code du travail**).

La saisine de la formation de référé doit être effectuée dans un délai de 15 jours à compter de la notification du document contesté (**articles L.4624-7 et R.4624-45 du code du travail**).

Cette nouvelle procédure de contestation devant le Conseil de Prud'hommes s'applique pour toute contestation effectuée à compter du 1er janvier 2017 des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail avant ou après le 1er janvier 2017.

Les **recours portant sur des avis médicaux émis avant le 1er janvier 2017**, mais contestés après cette date obéissent à la nouvelle procédure : ils sont donc contestés devant le Conseil de Prud'hommes. Toutefois, **par exception**, les parties disposent d'un délai de recours de 2 mois.

A noter : Seuls les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis et contestés avant le 1er janvier 2017 restent soumis à la procédure de recours auprès de l'inspecteur du travail selon le régime antérieur prévu par les **anciens articles R.4624-35 et R.4624-36 du code du travail.**

….à peine mise en place, déjà retouchée

Décret 2017-1008 du 10 mai 2017 art. 6 : JO 11

La nouvelle procédure issue de ces textes ayant fait l'objet de nombreuses critiques, le Gouvernement a procédé à quelques retouches, insérées dans un décret portant diverses dispositions procédurales relatives aux juridictions du travail.

Ce texte, **entré en vigueur le 12 mai 2017**, ne répond cependant pas à toutes les questions que soulève cette nouvelle procédure.

A noter : Les **partenaires sociaux**, réunis au sein d'un Conseil de la prud'homie tenu le 28 mars 2017, se sont penchés sur le projet de décret commenté ici. Ils ont considéré, à **l'unanimité**, que "*ces ajustements réglementaires ne répondent absolument pas aux difficultés générées par les incohérences du nouveau système légal de contestation des décisions prises par les médecins du travail*". Ils ont **demandé une mise à plat totale** de cette procédure, qui nécessiterait l'intervention du législateur.

Des précisions sur les règles de procédure applicables

Des précisions sont apportées sur les règles de procédure en cas de recours contre l'avis du médecin du travail. On peut toutefois regretter que le décret ne règle pas l'une des faiblesses majeures du nouveau dispositif : **aucun délai n'est imparti au médecin expert** désigné par le conseil de prud'hommes pour rendre ses conclusions, ce qui est source d'insécurité juridique pour l'employeur comme pour le salarié.

Les prud'hommes en formation de référé mais statuant au fond

La formation de référé du conseil de prud'hommes saisie d'un recours statue dans les conditions prévues par **l'article R 1455-12 du Code du travail**.

Cela signifie que le conseil de prud'hommes en formation de référé exerce les pouvoirs dont dispose la juridiction au fond et statue par **ordonnance ayant l'autorité de la chose jugée**. Cette ordonnance est exécutoire à titre provisoire, sauf si le conseil de prud'hommes en décide autrement. Lorsque le conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés est saisi à tort, l'affaire peut être renvoyée devant le bureau de jugement.

Par ailleurs, la formation de référé ou le bureau de jugement ne peut charger le **médecin inspecteur du travail** d'une consultation qu'après avoir désigné un médecin expert (**C. trav. art. R.4624-45-2 nouveau**).

A noter : L'article L.4624-7 du Code du travail, issu de la loi Travail, prévoit que le conseil de prud'hommes, en formation de référé ou saisi au fond, peut charger le médecin inspecteur du travail d'une consultation relative à la contestation de l'avis du médecin du travail. On avait pu s'interroger sur la portée de cette mesure : était-ce une **alternative à la procédure de désignation d'un médecin expert** ? Le conseil de prud'hommes pouvait-il trancher la décision au fond au seul vu de l'avis du médecin inspecteur du travail ? Le débat est tranché par le décret : la consultation de ce dernier ne peut servir **qu'à éclairer** la décision du médecin expert. Reste une question toutefois : dans quels cas les parties peuvent-elles saisir, non pas la formation de référé, mais le bureau de jugement sur le fond de l'affaire ? Le décret n'apporte pas de réponse sur ce point.

Quel rôle pour le médecin du travail en cas de recours ?

Le médecin du travail est informé par la partie qui exerce le recours – employeur ou salarié. Mais il n'est **pas partie au litige** (**C. trav. art. R.4624-45 modifié**).

En d'autres termes, le litige oppose l'employeur et le salarié. Celui qui exerce un recours contre l'avis du médecin du travail doit donc attraire l'autre partie devant le conseil de prud'hommes.

A noter : Cette précision permet de répondre à l'une des questions que soulevait la rédaction de la loi Travail. **L'article L.4624-7 du Code du travail**, issu de cette loi, prévoit en effet que la formation de référé peut, dans certains cas, décider de ne pas mettre les **frais d'expertise « à la charge de la partie perdante »**, sans préciser quelles sont les parties au litige. Le recours étant exercé contre l'avis du médecin du travail, on pouvait penser que l'employeur ou le salarié devait attraire le service de santé au travail devant le juge. Tel n'est pas le cas : le conseil de prud'hommes peut donc décider de mettre les frais d'expertise à la charge du salarié, lorsque c'est l'employeur qui exerce le recours, ou inversement, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive.

Autre précision apportée par le décret : le médecin du travail peut être **entendu par le médecin expert** désigné pour se prononcer sur l'avis médical (**C. trav. art. R.4624-45 modifié**).

A noter : Le décret comble ainsi une lacune de **l'article L.4624-7 du Code du travail**, qui prévoit seulement que le médecin expert peut demander au médecin du travail communication du dossier médical en santé au travail du salarié. Il semblait incongru que le médecin expert ne puisse pas interroger directement le médecin du travail.

Une provision sur la rémunération du médecin expert doit être consignée

La procédure de recours contre l'avis du médecin du travail en vigueur avant le 1er janvier 2017 était gratuite. En confiant ces recours au conseil de prud'hommes chargé de désigner un médecin expert, la loi Travail a sonné le glas de la gratuité : la nouvelle procédure impose aux parties de régler des **frais d'expertise** et des **frais de justice**. C'est l'une des principales critiques dont fait l'objet cette procédure.

Sans revenir sur le caractère payant de cette procédure, **le décret du 10 mai 2017** apporte des précisions sur les modalités de paiement des frais d'expertise, qui donnent lieu au versement d'une provision.

La **provision des sommes dues au médecin expert** désigné est consignée à la Caisse des dépôts et consignations. Le greffe est informé de cette consignation.

La **rémunération du médecin expert** est **fixée** par le président de la formation de référé. La libération des sommes consignées est faite par la Caisse des dépôts et consignations, sur présentation de l'autorisation de ce dernier (**C. trav. art. R.4624-45-1 nouveau**).

La portée de la décision du conseil de prud'hommes

Un des griefs majeurs formulés contre la loi Travail et son décret d'application du 27 décembre 2016 est que ces textes ne précisaient pas la **nature des pouvoirs respectifs du médecin expert et du conseil de prud'hommes**.

Ainsi, des questions relatives au rôle dévolu au médecin expert ont été soulevées : prend-il une décision relative à l'avis du médecin du travail ou formule-t-il des préconisations à destination du conseil de prud'hommes qui tranchera le litige ? Dans ce dernier cas, le conseil de prud'hommes peut-il rendre une décision contraire à l'avis exprimé par le médecin expert ? Quelle est l'issue du recours pour les parties : l'avis médical peut-il être confirmé, annulé, voire rectifié ?

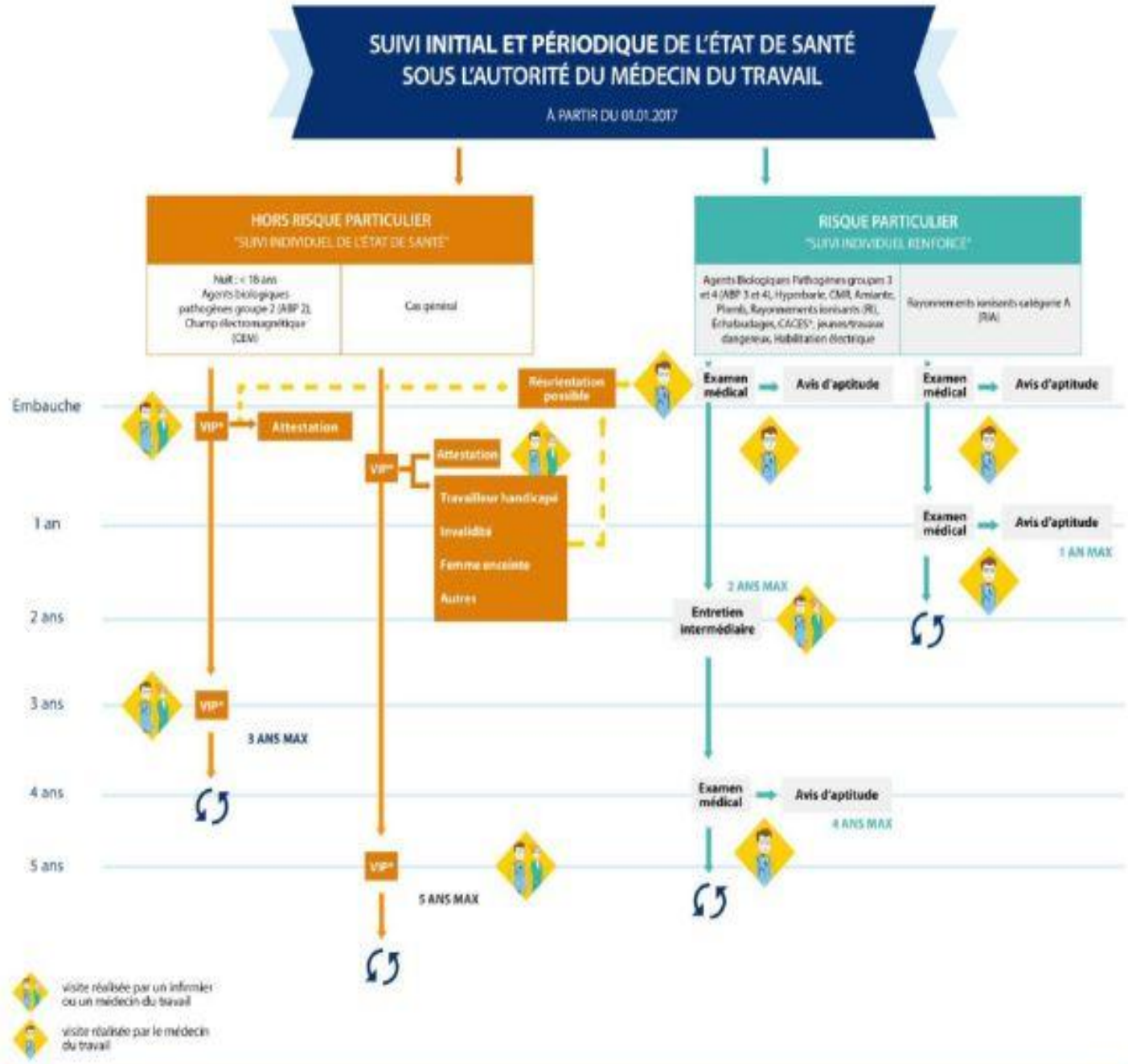
Le décret du 10 mai 2017 répond en partie à ces questions.

La **décision** de la formation de référé **sesubstitue aux éléments de nature médicale** qui ont justifié les avis, propositions, conclusions écrites ou indications du médecin du travail faisant l'objet du recours (**C. trav. art. R.4624-45 modifié**).

Ainsi, la formation de référé du conseil de prud'hommes statue sur le recours, au vu des conclusions du médecin expert. Il semble donc qu'elle ne soit pas liée par l'avis de ce dernier, qui aurait seulement voix consultative.

Le conseil de prud'hommes est habilité à annuler l'avis du médecin du travail pour y substituer sa décision. Il devrait donc être **en mesure d'annuler ou de préciser un avis médical**. Il serait par exemple fondé à annuler un avis d'inaptitude physique pour le remplacer par un avis d'aptitude assorti de réserves.

A noter : Avant le 1er janvier 2017, l'inspecteur du travail avait compétence exclusive pour examiner les recours contre l'avis du médecin du travail. Les recours contentieux étaient exercés devant le juge administratif. La Cour de cassation en déduisait que le juge prud'homal ne pouvait pas substituer son appréciation à celle du médecin du travail, ou se prononcer sur son avis médical (voir par exemple ***Cass. soc. 16-9-2009 n° 08-42.301 F-D : RJS 11/09 n° 847***). En autorisant le juge prud'homal à substituer son appréciation à celle du médecin du travail sur des éléments de nature médicale, le décret **met fin** à cette **jurisprudence**.


SUIVI INITIAL ET PÉRIODIQUE DE L'ÉTAT DE SANTÉ
SOUS L'AUTORITÉ DU MÉDECIN DU TRAVAIL
À PARTIR DU 01.01.2017
HORS RISQUE PARTICULIER
"SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ"
Nuit : < 18 ans
Agents biologiques pathogènes groupe 2 (ABP 2), Champ électromagnétique (CEM)
Cas général
RISQUE PARTICULIER
"SUIVI INDIVIDUEL RENFORCÉ"
Agents Biologiques Pathogènes groupes 3 et 4 (ABP 3 et 4), Hyperbare, CMR, Amiante, Plomb, Rayonnements ionisants (RI), Échafaudages, CACES*, jeunes/travaux dangereux, Habilitation électrique
Rayonnements ionisants catégorie A (RIA)
Embauche
1 an
2 ans
3 ans
4 ans
5 ans
VIP*
Attestation
Réorientation possible
Travailleur handicapé
Invalidité
Femme enceinte
Autres
Examen médical
Avis d'aptitude
2 ANS MAX
Entretien intermédiaire
1 AN MAX
3 ANS MAX
4 ANS MAX
5 ANS MAX
visite réalisée par un infirmier ou un médecin du travail
visite réalisée par le médecin du travail
Visite médicale possible à tout moment, à la demande du salarié, de l'employeur, du médecin du travail.
*CACES : Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité
*VIP : Visite d'Information et de Prévention
@ CISME, Décembre 2016

Le suivi individuel de l'état de santé des salariés

Cette fiche vient compléter le chapitre « Santé au travail – Médecine du travail» page 175-180 du Presto 104

Le 1er janvier 2017 a vu l'entrée en vigueur de nouvelles modalités d'action pour les services de santé au travail, faisant évoluer le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, ainsi que les prérogatives du médecin du travail.

Le 27 décembre dernier a été adopté le **décret n°2016-1908 relatif à la modernisation de la médecine du travail, qui vient compléter l'article 102 de la loi travail**. Il définit les nouvelles modalités effectives et concrètes du suivi de l'état de santé des travailleurs, en fonction, d'une part, de leur état de santé et de leur âge et, d'autre part, des risques professionnels auxquels ils sont exposés et de leurs conditions de travail.

Si la visite médicale d'embauche reste d'actualité pour tous les salariés, elle prend une forme différente selon que les personnes sont ou non exposées à des risques particuliers et peut, en conséquence, être scindée en deux catégories principales.

La visite d'information et de prévention

Ainsi, dans le premier cas, les salariés non affectés à un « *poste à risques* » bénéficient d'une visite d'information et de prévention (VIP) réalisée par le médecin du travail ou sous l'autorité de celui-ci, par l'un des professionnels de santé de l'équipe de santé au travail:

- **le collaborateur médecin, sous l'autorité du médecin du travail,**
- **l'interne en médecine,**
- **l'infirmier.**

Cette visite doit se tenir dans les trois mois à compter de la prise effective du poste, à l'exception des apprentis pour lesquels le délai est de deux mois et de certains cas spécifiques où elle doit être effectuée préalablement à l'affectation sur le poste.

Il en est ainsi pour les travailleurs de nuit, les jeunes travailleurs (à l'exception de ceux affectés à des travaux soumis à dérogation), les travailleurs exposés à des champs électromagnétiques dans certaines conditions, ainsi que les travailleurs exposés à des agents biologiques du groupe 2.

Un dossier médical en santé au travail est ouvert à l'occasion de cette visite. Le professionnel de santé qui a examiné le salarié peut toujours, à l'issue de la visite, orienter le salarié vers le médecin du travail «*dans le respect du protocole élaboré par le médecin du travail*». Cette nouvelle visite effectuée par le médecin du travail a pour objet de proposer, si elles sont nécessaires, des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

Une attestation de suivi du salarié est remise à l'issue de cette visite au salarié et à l'employeur (**Articles R.4624-10 à R.4624-14 du code du travail**).

La visite d'information et de prévention n'est pas systématique en cas d'embauche(Article R.4624-15 du code du travail) si :

- le salarié a bénéficié d'une telle visite dans les 5 dernières années ou pour les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée, dans les trois dernières années,
- il est appelé à occuper un emploi identique,

- le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude,
- aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail, ni mesure d'aménagement du temps de travail justifiée par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur n'a été émise au cours des 5 dernières années ou des trois dernières années pour un salarié soumis à une surveillance médicale renforcée.

Exposition à des risques particuliers

Les travailleurs exposés à des risques particuliers bénéficient d'un **suivi individuel renforcé (SIR)** comprenant un examen médical d'aptitude à l'embauche, effectué par le médecin du travail, préalablement à l'affectation sur le poste. Cet examen ainsi que son renouvellement donnent lieu à la délivrance d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude. La liste des risques particuliers en question est précisée par **l'article R.4624-23 du Code du travail**.

Elle comprend :

- l'amiante ;
- le plomb sous certaines conditions ;
- les agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés dans **l'article R.4412-60du Code du travail**;
- les agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés dans **l'article R.4421-3 du Code du travail** ;
- les rayonnements ionisants ;
- le risque hyperbare ;
- le risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

À noter: Les salariés affectés à des postes soumis à un examen d'aptitude spécifique (travailleurs amenés à conduire certains équipements de travail, jeunes travailleurs affectés à des travaux réglementés, salariés effectuant des travaux sous tension, travailleurs amenés à porter des charges de plus de 55 kg) bénéficient également d'un SIR.
Cette liste des postes dits à risque peut être complétée par l'employeur, sur la base de son évaluation des risques et après avis du médecin du travail, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou, à défaut, des délégués du personnel.

Périodicité des visites

Le suivi médical adapté

La périodicité des visites est définie par le médecin du travail (**Article R.4624-16 du code du travail**).

Les catégories concernées

Bénéficient d'un « *suivi adapté* », à l'issue de la visite d'information et de prévention, certains travailleurs (**ArticleR.4624-17 du code du travail)** :

- Selon leur état de santé ;
- Selon leur âge (salariés mineurs notamment) ;
- Selon les nécessités liées aux conditions de travail ou risques professionnels auxquels ils sont exposés ;
- Ceux qui justifient d'une reconnaissance de travailleur handicapé ;

- Qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité ;
- Ceux qui bénéficient d'une reconnaissance « *travailleurs de nuit* ».

Périodicité du suivi adapté

La périodicité du suivi adapté ne peut excéder une durée de **3 ans.**

Temps consacré

Le temps consacré aux examens prévus dans le cadre du «suivi médical adapté» est :

- Soit pris sur les heures de travail des travailleurs sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse avoir lieu ;
- Soit rémunéré comme temps de travail effectif lorsque la visite ne peut avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps et les frais de transport nécessités par la visite sont pris en charge par l'employeur (**Article R.4624-39 du code du travail).**

Le suivi médical renforcé

Examen médical d'aptitude à l'embauche

Le suivi individuel renforcé comprend un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention, effectué par un médecin du travail, préalablement à l'affectation sur le poste**.**

Objet examen médical d'aptitude

L'examen médical d'aptitude a pour objet de(**Article R.4624-24 du code du travail) :**

- De s'assurer que le travailleur est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter, notamment en vérifiant la compatibilité du poste avec l'état de santé du travailleur qui y est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail ;
- De rechercher si le travailleur n'est pas atteint d'une affection comportant un danger pour les autres travailleurs ;
- De proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ;
- D'informer le travailleur sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire ;
- De sensibiliser le travailleur sur les moyens de prévention à mettre en œuvre

Avis d'aptitude

L'examen (ainsi que son renouvellement) donnent lieu à la délivrance par le médecin du travail d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude, transmis au travailleur et à l'employeur et versé au dossier médical en santé au travail de l'intéressé.

Cas de dispense

Lorsque le travailleur a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude dans les 2 ans précédant son embauche, l'organisation d'un nouvel examen médical d'aptitude n'est pas requise dès lors que **les 3 conditions suivantes sont cumulativement réunies** :

1. Emploi identique ;
2. Le médecin du travail intéressé est en possession du dernier avis d'aptitude du travailleur ;
3. Aucune mesure formulée au titre de **l'article L.4624-3 du code du travail** (mesure individuelle d'aménagement de poste) ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des 2 dernières années.

Périodicité suivi individuel renforcé

L'examen médical réalisé lors de l'embauche, par le médecin du travail, est renouvelé selon une périodicité qu'il détermine et qui ne peut être supérieure à 4 ans (**ArticleR.4624-28 du code du travail du code du travail).**

Une visite intermédiaire est effectuée par un professionnel de santé au plus tard 2 ans après la visite avec le médecin du travail.

Exemple :

Types examens	Dates
Examen médical d'aptitude	15 avril 2017 (avant embauche du salarié)
Visite intermédiaire	15 avril 2019 (par un professionnel de santé)
Renouvellement examen médical d'aptitude	15 avril 2021 (par le médecin du travail)

Temps consacré

Le temps consacré au suivi médical renforcé est :

- Soit pris sur les heures de travail des travailleurs sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse avoir lieu ;
- Soit rémunéré comme temps de travail effectif lorsque la visite ne peut avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps et les frais de transport nécessités par la visite sont pris en charge par l'employeur.

Si le salarié ainsi que l'employeur ont toujours la possibilité de demander à voir le médecin du travail, une nouvelle disposition autorise désormais ce dernier à organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant.

L'animation et la coordination de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail sont en outre intégrées à son tiers-temps.

Service de santé au travail interentreprises: substitution du pour certaines consultations

Nouveau. Introduit par le décret.

Depuis le 1er janvier 2017, le comité d'entreprise n'est plus consulté sur la décision de l'employeur de cesser l'adhésion à un service de santé au travail interentreprises. C'est désormais le CHSCT qui est consulté et qui a le pouvoir de s'y opposer. C'est également le CHSCT qui est dorénavant consulté sur le document de l'employeur adressé chaque année au service de santé au travail interentreprises auquel il est adhérent.

Le ministère du Travail a profité du décret pour opérer quelques changements en matière de consultation des représentants du personnel quant au service de santé au travail interentreprises (**art. 18 du décret**).

Rappelons brièvement que les entreprises ayant un effectif de moins de 500 salariés ont l'obligation d'adhérer à un tel service, sauf exceptions, alors que les entreprises composées d'au moins 500 salariés bénéficient d'une option entre l'adhésion à un service interentreprises ou l'adhésion à un service autonome d'entreprise, d'établissement, inter-établissements, d'UES ou de groupe (**C.trav., art. D.4622-1 et s**.). Le **comité d'entreprise** (CE) doit être **consulté par l'employeur sur le choix du service interentreprises** (**C. trav., art. R.4622-17**).

En revanche, en matière de **cessation d'adhésion au service de santé au travail interentreprises et d'information annuelle de l'entreprise** adressée au service interentreprises, le CE a, depuis le 1er janvier 2017, perdu ses attributions consultatives au profit du CHSCT.

Cessation d'adhésion à un service de santé au travail interentreprises

Auparavant, la décision de l'employeur de mettre un terme à l'adhésion à un service de santé au travail interentreprises devait être précédée de la consultation du CE.

Désormais, c'est le **CHSCT** qui doit être **consulté préalablement à la décision de l'employeur**

Les conséquences de l'opposition de l'instance représentative du personnel restent inchangées : en cas d'**opposition du CHSCT**, l'employeur doit demander l'**autorisation du Direccte** qui se prononce après avis du médecin inspecteur du travail.

En l'**absence d'opposition**, l'employeur doit simplement **informer le Direccte** de sa décision (**C. trav., art. D.4622-23**).

Information annuelle adressée par l'employeur au service de santé au travail interentreprises

Suite à l'adhésion à un service de santé au travail interentreprises, l'employeur doit adresser au président du service un **document précisant le nombre et la catégorie des salariés à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés**. Ce document est établi après avis du ou des médecins du travail intervenant dans l'entreprise. Jusqu'au 31 décembre 2016, le document devait ensuite être soumis à la consultation du CE.

Désormais, ce document qui doit toujours préciser le nombre et la catégorie des travailleurs à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés, doit notamment préciser les risques mentionnés à **l'article R.4624-23 du Code du travail**, qui permettent au travailleur de bénéficier d'un

suivi individuel renforcé de son état de santé. Il doit également être **établi** en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à **l'article L.4121-3** et le recensement des postes exposés à des facteurs de risques prévu à **l'article R.4624-46après avis** du ou des médecins du travail concernés ainsi que **du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel** s'ils existent.

Comme précédemment, ce document doit être mis à jour chaque année et tenu à disposition du Direccte (**C. trav., art. D.4622-22**).

Nouveau suivi médical pour les travailleurs temporaires et les salariés en CDD

Cette fiche vient compléter le chapitre « Santé au travail – suivi médical adapté» page 178 du Presto 104

Récapitulatif des adaptations du suivi médical au travail des salariés en CDD, employés par une entreprise de travail temporaire ou détachés en France par une entreprise étrangère.

La réforme de la médecine du travail mise en œuvre par la loi du 8 août 2016 prévoit de nouvelles modalités du suivi de la santé au travail des salariés. Si cette loi fixe, pour les salariés temporaires et en contrat à durée déterminée (CDD) un suivi médical "*d'une périodicité équivalente*" à celle prévue pour les salariés en CDI, c'est surtout son décret d'application du 27 décembre qui adapte les modalités pratiques de suivi pour les salariés précaires.

Les salariés en CDD (article R.4625-1 du Code du travail)

Les salariés en CDD bénéficient des mêmes règles que les salariés en CDI s'agissant de leur suivi médical.

	Au moment de l'embauche	Suivi de la santé au travail
Salariés affectés à un poste *"classique"*	**Dans les trois mois suivant la prise de poste** : visite d'information et de prévention menée par un membre de l'équipe de santé au travail (infirmier, interne...) donnant lieu à la délivrance d'une attestation de suivi.	Périodicité du suivi déterminée par le médecin du travail en fonction de la situation personnelle du salarié (âge, état de santé, conditions de travail...). Au minimum une visite **tous les cinq ans** *(lire les cas particuliers dans l'encadré ci-dessous).*
Salariés affectés à un poste *"à risques" (article R.4624-23.-I)*	**Avant l'affectation au poste** : examen médical d'aptitude effectué par le médecin du travail, donnant lieu à la délivrance d'un avis d'aptitude (ou d'inaptitude) ; **Dans les deux ans qui suivent** : visite intermédiaire avec le médecin du travail.	Périodicité du suivi déterminée par le médecin du travail en fonction de la situation personnelle du salarié (âge, état de santé, conditions de travail...). Au minimum une visite **tous les 4 ans** *(lire les cas particuliers dans l'encadré ci-dessous).*

En principe, lorsque le salarié enchaîne plusieurs CDD sur des emplois identiques présentant des risques équivalents, **il ne doit pas passer à nouveau sa visite médicale d'information et de prévention** s'il en a déjà réalisé une **dans les cinq dernières années**. Il faut pour cela que les services de santé au travail du nouveau lieu de travail soient en possession de la dernière attestation de suivi ou examen médical d'aptitude du salarié ; ils vérifieront alors que, durant cinq ans, aucun avis

d'inaptitude ni aucune mesure d'adaptation de poste n'ont été formulés à son égard (**article R.4624-15du code du travail**).

Il en est de même s'agissant de l'examen médical d'aptitude pour les CDD affectés à des postes à risques, la durée étant toutefois fixée à **deux ans** et non cinq (**article R.4624-27 code du travail**).

Cas particuliers :

- Les travailleurs de nuit et ceux âgés de moins de 18 ans bénéficient d'une visite d'information et de prévention réalisée avant leur affectation sur le poste, et la périodicité de leur suivi n'excède pas trois ans ;
- Les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes sont, à l'issue de la visite d'information et de prévention, (ou à tout moment si elles le souhaitent), orientées vers le médecin du travail pour une nouvelle visite ;
- les travailleurs handicapés ou qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité sont orientés, lors de la visite d'information et de prévention, vers le médecin du travail qui peut préconiser des adaptations de poste de travail ; la périodicité de leur suivi n'excédant pas trois ans.

Les salariés temporaires (articles R.4625-2 à R.4625-20 du code du travail)

Le suivi médical des salariés temporaires répond lui aussi aux mêmes règles *(voir tableau ci-dessus)*, sous réserve de certaines subtilités. Compte tenu de la spécificité des contrats de mise à disposition, le code du travail prévoit notamment une transmission des informations relatives aux salariés entre les services de santé de l'entreprise de travail temporaire (ETT) et ceux de l'entreprise utilisatrice (**articles R.4624-18 à R.4624-20**).

- **ETT ou entreprise utilisatrice, qui organise les visites médicales ?**

Les visites médicales d'information et de prévention sont réalisées en principe par le service de santé au travail de l'entreprise de travail temporaire (ETT), de même que l'examen médical d'aptitude pour les postes à risques.

Cependant, ces visites peuvent aussi être effectuées par le service autonome de l'entreprise utilisatrice auprès de laquelle est détaché le salarié temporaire, ou bien par un service interentreprises de santé au travail proche de son lieu de travail. Si elle souhaite recourir à cette possibilité, l'ETT doit en informer son médecin inspecteur du travail, et envoyer au service de santé au travail concerné les coordonnées de son service de médecine du travail habituel afin de faciliter l'échange d'informations.

Si l'entreprise utilisatrice souhaite affecter un travailleur temporaire à un poste à risques en cours de mission (et que par conséquent, le salarié ne bénéficiait pas du suivi médical renforcé jusque-là), c'est à elle d'organiser un examen médical d'aptitude avant la prise de poste du salarié. Elle informe ensuite le médecin du travail de l'ETT de l'avis d'aptitude ou d'inaptitude qui a été rendu.

De même, lorsque le code du travail prévoit la réalisation d'examens d'aptitude obligatoires pour certaines professions, modes de travail ou risques, c'est à l'entreprise utilisatrice d'organiser ces examens.

- **Le salarié peut-il être dispensé de visite médicale lors d'une nouvelle mission ?**

Avant une nouvelle mission de son salarié temporaire, l'ETT n'a pas à organiser de nouvelle visite d'information et de prévention (ou de nouvel examen médical d'embauche) si son équipe de santé au travail est en possession d'une attestation de suivi (ou d'un avis d'aptitude) délivrée pour un même emploi **dans les deux années précédant l'embauche**. Il faut que le salarié soit appelé à exercer un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents, et qu'aucun aménagement de poste ni aucun avis d'inaptitude n'aient été émis au cours des deux dernières années.

Une même visite pour plusieurs emplois : les visites médicales réalisées par des travailleurs temporaires (y compris les visites d'information et de prévention et les examens d'aptitude) peuvent être effectuées pour plusieurs emplois, **dans la limite de trois**.

Les salariés détachés(articles R.1262-9 à R.1262-14 du code du travail)

A défaut d'un suivi équivalent de leur état de santé dans leur Etat d'origine, les salariés détachés temporairement par une entreprise établie hors de France disposent eux aussi des règles du code du travail en matière de suivi médical (*voir tableau ci-dessus*).

Emploi accompagné des travailleurs handicapés

Cette fiche vient compléter le chapitre « Statuts ou régimes particuliers» page 182-183 du Presto 104

Depuis le 1er janvier, un nouveau levier peut être actionné pour faciliter l'accès et le maintien en milieu ordinaire de travail des travailleurs handicapés : **le dispositif d'emploi accompagné.**

Afin de permettre aux personnes handicapées d'accéder et de se maintenir dans l'emploi sur le marché du travail, la loi Travail du 8 août 2016 a instauré un nouveau dispositif d'emploi accompagné (**C. trav., art. L.5213-2-1**). Celui-ci consiste en un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle du salarié, et peut se doubler d'un appui à l'employeur. Les modalités d'application de ce nouveau dispositif, applicable depuis le 1er janvier 2017, sont précisées par un décret du 27 décembre.

Bénéficiaires du dispositif

Sont éligibles à ce nouveau dispositif d'emploi accompagné (ainsi que leur employeur), les travailleurs handicapés qui :

- Ont un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- sont accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) et ont un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- sont en emploi en milieu ordinaire de travail et rencontrent des difficultés particulières pour sécuriser de façon durable leur insertion professionnelle.

Ce dispositif est mobilisable dès l'âge de 16 ans. Ce, afin "*d'articuler les dispositifs existants visant l'accompagnement de la transition des parcours des jeunes en situation de handicap, y compris au moyen de l'apprentissage*", explique la commission du CNCPH.

Gestionnaire du dispositif

Le dispositif d'emploi accompagné est mis en œuvre par une "*personne morale gestionnaire*", qui peut être :

- un établissement ou service social ou médico-social (ESSMS) pour personnes handicapées (**CASF, art. L.312-1, I, 5° et 7°**) ayant conclu une convention de gestion avec un (ou plusieurs) organisme(s) de placement (Cap'emploi, Pôle emploi ou mission locale) ;
- un organisme ayant conclu une convention de gestion avec un ESSMS pour personnes handicapées et un (ou plusieurs) organisme(s) de placement.

Le gestionnaire, sélectionné à l'issue d'un appel à candidatures lancé par l'agence régionale de santé (ARS), doit respecter les conditions d'un cahier des charges, défini par l'ARS et la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte). Le contenu minimal de chaque cahier des charges est fixé par le décret du 27 décembre (**C. trav., art. D.5213-90, II**).

Entrée dans le dispositif

Le dispositif d'emploi accompagné peut être sollicité par le travailleur handicapé tout au long de son parcours professionnel, ainsi que par son employeur. Il peut également être proposé par un organisme de placement.

Avant son admission, l'intéressé ou la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) dont il relève peut demander la réalisation d'une évaluation préliminaire. La décision d'admission du travailleur handicapé, prise avec son accord, est rendue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) - une admission en urgence étant possible. Elle est notifiée à l'intéressé, au gestionnaire du dispositif afin qu'il puisse élaborer la convention individuelle d'accompagnement (qui définit notamment les modalités d'accompagnement et de soutien prévus - **C. trav., art. L.5213-2-1, II**) et, le cas échéant, à l'employeur.

A noter : Le décret est silencieux sur la sortie du dispositif, si ce n'est qu'il précise que le cahier des charges régional doit en décrire les modalités. Une "*souplesse normative" destinée "à tenir compte des pratiques actuelles sur le territoire*", est-il expliqué dans l'avis du CNCPH.

Forme de l'accompagnement

L'accompagnement du travailleur handicapé doit comporter au moins l'un des 4 modules suivants :

- l'évaluation de sa situation, en tenant compte de son projet professionnel, de ses capacités et besoins, ainsi que ceux de son employeur (prestation distincte de l'évaluation préliminaire) ;
- la détermination du projet professionnel et l'aide à sa réalisation ;
- l'assistance du bénéficiaire dans sa recherche d'emploi ;
- l'accompagnement dans l'emploi afin de sécuriser son parcours professionnel (faciliter l'accès aux formations et bilans de compétence, adaptation ou aménagement de l'environnement de travail...).

Côté employeur, peut être mis en place un appui ponctuel par le référent emploi accompagné de la personne handicapée pour prévenir et pallier ses difficultés, sensibiliser et former les équipes de travail, adapter le poste et l'environnement de travail, faciliter la gestion des compétences et le parcours du travailleur handicapé. Le tout en lien avec les acteurs de l'entreprise, et notamment le médecin du travail.

Financement

Une convention de financement - dont le modèle doit être fixé par arrêté - ou un avenant au contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) est conclu entre la personne morale gestionnaire et le directeur de l'ARS (**C. trav., art. L.5213-2-1, IV**). Le décret vient préciser que peuvent notamment y être associés le Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés et le Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), dans les conditions prévues par une convention nationale.

Une circulaire présente les modalités de mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné

Une **circulaire de la ministre du travail publiée le 17 mai 2017** présente les modalités de mise en œuvre sur les territoires du dispositif d'emploi accompagné et les modalités de lancement des appels

à candidature. Elle répartit entre agences régionales de santé les financements pouvant être mobilisés dans ce cadre, sur la base notamment de la convention conclue le 21 mars 2017 entre l'État et les fonds d'insertion pour les personnes handicapées.

La circulaire présente :

- les principes directeurs des dispositifs d'emploi accompagné (bénéficiaires, qualités et conditions requises pour être personne morale gestionnaire) ;
- la procédure d'appel à candidature (détermination des besoins territoriaux et instruction des candidatures) ;
- la délégation des produits aux agences régionales de santé (montant de l'enveloppe nationale des crédits, clé de répartition et modalités d'attribution des crédits) ;
- les indicateurs de suivi.

Formation des travailleurs handicapés en Esat : quel financement pour le CPF ?

Cette fiche vient compléter le chapitre « Statuts ou régimes particuliers» page 184-186 du Presto 104

Les personnes handicapées en établissements ou services d'aide par le travail (Esat) ont accès au compte personnel de formation (CPF). Dispositif financé par une contribution de la structure dont l'assiette est fixée par un décret du 27 décembre.

Utilisation du CPF

Pour mémoire, le CPF est alimenté à hauteur de 24 heures par année d'admission en Esat à temps plein ou à temps partiel, jusqu'à l'acquisition d'un **crédit de 120 heures**. Une fois ce plafond atteint, il est abondé de 12 heures par année d'admission, dans la limite d'un **plafond total de 150 heures**.

Seules peuvent être financées par les heures inscrites sur le CPF les formations éligibles au sens de **l'article L.6323-6 du code du travail**. C'est la personne handicapée qui décide de suivre une formation, sachant que l'Esat doit donner son accord préalable sur le contenu et le calendrier de la formation si celle-ci est suivie pendant le temps d'exercice d'une activité à caractère professionnel en son sein. En cas d'acceptation, le travailleur handicapé bénéficie, pendant la durée de la formation, du maintien de la rémunération garantie, ainsi que du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Financement du CPF

Afin de financer les formations, les Esat sont redevables d'une nouvelle contribution, égale à **0,2 % d'une partie forfaitaire de la rémunération garantie allouée au travailleur handicapé**.

Cette assiette forfaitaire est égale à la somme :

- de la fraction de rémunération garantie financée par l'Esat ;
- et de la moitié de l'aide au poste financée par l'État.

Cette contribution, versée à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dont il relève, est compensée par l'État pour la partie de l'assiette égale à l'aide au poste.

Déclaration de l'identité du salarié auteur d'infractions routières

Nouveau

Rappel

Le conducteur d'un véhicule est responsable pénalement des infractions commises par lui dans la conduite dudit véhicule **(art.L.121-1 du code de la route).**

Par dérogation aux dispositions de **l'article L.121-1**, **le titulaire du certificat d'immatriculation du véhicule est responsable pécuniairement des infractions à la réglementation sur le stationnement des véhicules ou sur l'acquittement des péages** pour lesquelles seule une peine d'amende est encourue, *à moins qu'il n'établisse l'existence d'un événement de force majeure ou qu'il ne fournisse des renseignements permettant d'identifier l'auteur véritable de l'infraction.*

Lorsque le certificat d'immatriculation du véhicule est établi au nom d'une personne morale, la responsabilité pécuniaire incombe au représentant légal de cette personne morale.

Le titulaire du certificat d'immatriculation du véhicule est redevable pécuniairement de l'amende encourue pour des contraventions à la réglementation sur les **vitesses maximales autorisées**, sur le **respect des distances de sécurité entre les véhicules**, sur **l'usage de voies et chaussées réservées** à certaines catégories de véhicules et sur les signalisations imposant l'arrêt des véhicules, *à moins qu'il n'établisse l'existence d'un vol ou de tout autre événement de force majeure ou qu'il n'apporte tous éléments permettant d'établir qu'il n'est pas l'auteur véritable de l'infraction.*

Avec ces réserves, dans de nombreuses entreprises, les salariés peuvent utiliser selon leurs besoins un véhicule de service, l'entreprise réglant les amendes**.**

Cette situation a cessé au 31 décembre 2016 où a pris effet la **loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 (modernisation de la justice du XXIe siècle)** et le nouvel **article L.121-6** qu'elle introduit dans le **code de la route** qui permet, lors du constat d'une infraction (selon les modalités de **l'article L.130-9**) commise avec le véhicule dont le titulaire du certificat d'immatriculation est une personne morale ou qui est détenu par une personne morale, d'engager la responsabilité du représentant légal de cette personne morale (PDG pour une SA, gérant pour une SARL, Président pour une association ...)

Procédure de signalement

Un arrêté a précisé les modalités de ce signalement (**arrêté du 15 décembre 2016, JO du 22**).

Le signalement doit être effectué dans les 45 jours de l'envoi ou de la remise de la mise en demeure (**c. route art. A.121-1 nouveau**).

L'employeur peut s'acquitter de son obligation (**c. route art. A. 121-2 et A. 121-3 nouveaux**) :

- soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, en utilisant le formulaire prévu à cette fin joint à l'avis de contravention ;
- soit en ligne, sur le site Internet de l'Agence nationale de traitement automatisé des infractions (http://www.antai.fr).

Dans les deux cas, l'employeur indique l'identité, l'adresse et la référence du permis de conduire de la personne physique qui conduisait le véhicule (**c. route art. A. 121-1 nouveau, 1°**).

Si le conducteur ne peut pas être identifié, en raison du vol du véhicule, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou de tout autre événement de force majeure, il faut pouvoir en justifier selon les mêmes modalités, en produisant les éléments pertinents : copie du récépissé du dépôt de plainte pour vol ou destruction de véhicule, copie de déclaration de cession du véhicule, etc. (**c. route art. A. 121-1, A. 121-2 et A. 121-3 nouveaux**). Toute fausse déclaration expose à des poursuites pénales.

A noter: La loi ne prévoit que trois cas d'exonération : *« l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou de tout autre évènement de force majeure »*.

Si les deux premiers cas ne soulèvent pas de difficulté particulière d'interprétation, il pourra en aller différemment du troisième qui sera certainement invoqué par des employeurs pour s'exonérer de leur obligation. Rappelons cependant que la force majeure implique un caractère irrésistible, imprévisible, et extérieur, ce qui devrait la réserver à des cas exceptionnels. Il semble qu'il sera en particulier difficile d'invoquer ce motif en raison de l'utilisation d'un même véhicule par plusieurs salariés dès lors qu'il revient à l'employeur de mettre en place des dispositifs permettant de contrôler l'utilisation de ces véhicules (sauf bien entendu à ce qu'un salarié se soit délibérément soustrait à l'un de ces dispositifs).

Infractions concernées

Cette procédure de signalement concerne les infractions constatées par des appareils de contrôle automatique dont la liste précise restait à définir par décret.

Ce décret est paru au Journal officiel du 30 décembre 2016 (**décret n°2016-1955 du 28 décembre 2016, JO du 30**).

En pratique, sont concernées les verbalisations constatées par des appareils de contrôle automatique relatives aux infractions au code de la route portant sur les points suivants (**c. route art. R.130-11 nouveau**) ;

- port d'une ceinture de sécurité (**c. route art. R.412-1**) ;
- usage du téléphone tenu en main (**c. route art. R.412-6-1, al. 1, 4 et 5**) ;
- usage de voies réservées à certaines catégories de véhicule (**c. route art. R.412-7, II et III**) ;
- circulation sur les bandes d'arrêt d'urgence (**c. route art. R.412-8**) ;
- respect des distances de sécurité (**c. route art. R.412-12**) ;
- franchissement et chevauchement des lignes continues (**c. route art. R.412-19**) ;
- signalisations imposant l'arrêt des véhicules (feu rouge, stop) (**c. route art. R.412-30 et R 415-6**) ;
- vitesses maximales autorisées (**c. route art. R.413-14 et R.413-14-1**) ;
- certaines règles de dépassement (par la gauche, etc.) (**c. route art. R.414-4, II et IV, R. 414-6 et R. 414-16**) ;
- engagement compris entre certaines lignes d'arrêt (**c. route art. R.415-2, al. 2 et 4**) ;
- obligation du port d'un casque homologué sur les véhicules motorisés à deux -roues et assimilés (**c. route art. R.431-1**).

Pour l'infraction à l'obligation d'être couvert par une assurance responsabilité civile, la mesure entrera en vigueur à la date de publication du décret du paragraphe V de l'article 35 de la loi de modernisation de la justice du XXIe siècle et au plus tard le 31 décembre 2018 (**décret n°2016-1955 du 28 décembre 2016, art. 2, 2° ; loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016, art. 35-V**).

Sanctions encourues

Le représentant légal de l'employeur qui ne dénoncera pas son salarié sera puni d'une contravention de 4e classe (750 euros maximum).

Cette sanction pèse sur le dirigeant qui sera personnellement redevable de l'amende qui ne pourra pas être prise en charge par l'entreprise.

En outre, il devra également payer l'amende due pour la contravention routière.

En cas de fausse déclaration, l'entreprise **et** son représentant légal s'exposeront à des poursuites pénales.

En matière de paie

Il est parfois d'usage pour certaines sociétés de prendre en charge le paiement des amendes réprimant une violation au Code de la route commises par leurs salariés.

Une décision de la ***Cour de cassation,2e chambre civile, 9 mars 2017, n° 15-27538*** classifie le paiement de l'amende pour l'employeur.

Rappel : Sont considérées comme rémunération toutes les sommes versées aux salariés en contrepartie ou à l'occasion du salaire et sont donc soumises à cotisations sociales.

Ainsi les avantages en nature sont soumis à cotisations sociales.

Ainsi pour les juges, la prise en charge des contraventions routières par l'employeur, constitue un avantage en nature.

Elle est donc soumise à cotisations sociales.

L'employeur qui voudrait donc continuer de prendre en charge les amendes de ses salariés devra veiller à réintégrer l'avantage ainsi consenti dans l'assiette des cotisations sociales afin d'éviter un redressement en cas de contrôle, **mais également informer les salariés que cet avantage en nature sera par ailleurs soumis à impôt sur le revenu.**