

LE TEMPS DE TRAVAIL : article 2 du projet de loi

• Travail effectif :

AVANT	APRES
<p>Par accord : Un accord collectif peut prévoir de rémunérer les temps de restauration et de pause, des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage, des contreparties aux temps de déplacements professionnels</p> <p>A défaut d'accord : A défaut d'accord collectif, la contrepartie aux temps de déplacements professionnels est décidée unilatéralement par l'employeur, après <u>consultation</u> du CE, à défaut des DP</p>	<p>Par accord (L.3121-5 et s.) : Priorité à l'accord d'entreprise, en matière de rémunération des temps de restauration et de pause, et de contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage, de contreparties aux temps de déplacement professionnel</p> <p>A défaut d'accord (L.3121-7) : à défaut d'accord collectif, c'est le contrat de travail qui peut fixer la rémunération des temps de restauration et de pause. Et c'est aussi lui qui accorde soit des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage, soit prévoit de les assimiler à du temps de travail effectif.</p> <p>Temps de déplacement professionnel (L. 3121-6 et 7) : en l'absence d'accord collectif, on revient à une décision unilatérale après <u>consultation</u> du CE, à défaut DP</p>
<p>Bilan :</p> <ul style="list-style-type: none">• Priorité à l'accord d'entreprise : renversement de la hiérarchie des normes.	

1

• Astreintes :

AVANT	APRES
<p>Définition : période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'<u>obligation de demeurer à son domicile ou à proximité</u> afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise</p> <p>Délai de prévenance : information des salariés 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles sous réserve que le salarié soit averti au moins 1 jour franc à l'avance</p> <p>Mise en place : par accord de branche étendu ou par accord d'entreprise. A défaut d'accord, elles sont mises en place par l'employeur après information et consultation du CE, à défaut des DP, et après information de l'inspecteur du travail.</p> <p>Repos : le repos intégral doit être donné à compter de la fin de l'intervention sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement, avant le début de son intervention, de la durée minimale de repos continue prévue par le code du travail (11h consécutives pour le repos quotidien, 35h consécutives pour le repos hebdomadaire). Mais ce principe peut souvent être contourné par d'autres dérogations prévues par le code du travail (risques d'accidents etc.)</p>	<p>Définition (L. 3121-8) : période pendant laquelle le salarié, et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.</p> <p>Délai de prévenance (L. 3121-8) : information des salariés dans un délai « raisonnable » (qui peut être fixé par accord, prioritairement d'entreprise), et suppression de l'exception liée aux circonstances exceptionnelles. Ce n'est qu'en l'absence d'accord qu'un décret fixera ce délai.</p> <p>Mise en place (L. 3121-10 et 11) : priorité à l'accord d'entreprise, à défaut accord de branche. A défaut d'accord, elles sont mises en place par l'employeur, après avis du CE à défaut des DP. Il faut également informer l'inspecteur du travail.</p> <p>Repos (L. 3121-9) : le projet de loi rectificatif revient au droit actuel</p>
<p>Bilan :</p> <ul style="list-style-type: none">• Définition : En supprimant la condition pour le salarié d'être à son domicile ou à proximité, le projet de loi risque de faire entrer dans la catégorie des astreintes des périodes qui actuellement ne le sont pas.• Délai de prévenance : Si un accord définit le délai de prévenance raisonnable, il sera très probablement inférieur à 15 jours car cette présentation invite à négocier à minima• Mise en place : priorité à l'accord d'entreprise, ce qui renverse la hiérarchie des normes actuelle.	

2

- **Equivalences (heures de présence sur le lieu de travail non rémunérées pour prendre en compte les périodes d'inaction – limitées à certaines professions et certains emplois) :**

AVANT	APRES
<p>Mise en place : par décret pris après la conclusion d'un accord de branche, ou par décret en Conseil d'Etat.</p> <p>Rémunération : la rémunération se fait conformément aux usages ou aux accords.</p>	<p>Mise en place (L. 3121-13) : par accord de branche étendu, à défaut par décret en Conseil d'Etat</p> <p>Rémunération (L. 3121- 13) : la rémunération est déterminée par l'accord de branche étendu qui la met en place.</p>
<p>Bilan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour la fixation de la rémunération, la référence aux usages, qui peuvent être plus avantageux que les accords collectifs, est supprimée. • Priorité à la négociation collective pour la mise en place de l'équivalence ce qui laisse une grande marge de manœuvre ouverte. 	

3

- **Durée quotidienne maximale**

AVANT	APRES
<p>Possibilités de dépassement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Par un accord étendu ou un accord d'entreprise dans la limite de 12h, sans avoir à justifier d'un motif particulier. • En cas de surcroît temporaire d'activité (travaux saisonniers...), après avis du CE ou à défaut des DP, et sur autorisation de l'inspecteur du travail sans limite maximale. 	<p>Possibilités de dépassement (L. 3121-18) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Priorité à l'accord d'entreprise, à défaut de branche, dans la limite de 12h, et le projet de loi rajoute que ce n'est possible qu'en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise. • A défaut d'accord, les dérogations sont autorisées par l'autorité administrative dans la limite de 12h, sans avoir à justifier d'un motif particulier.
<p>Bilan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les possibilités de dérogation par accord seront limitées aux hypothèses de surcroît d'activité ou pour des raisons liées au fonctionnement de l'entreprise, mais ce dernier motif est très large. • Priorité à l'accord d'entreprise pour mettre en place les dérogations : inversement de la hiérarchie des normes et affaiblissement du rôle de l'autorité administrative qui n'intervient qu'en l'absence d'accord. • Le choix du renvoi à l'autorité administrative plutôt qu'à l'inspecteur du travail n'est pas anodin car si l'inspecteur du travail est indépendant, l'autorité administrative (le directeur de la DIRECCTE) ne l'est pas car il dépend du préfet. 	

4

• Durées hebdomadaires maximales

AVANT	APRES
<p>Durée maximale : 48 h par semaine, et 44h sur une moyenne de 12 semaines.</p> <p>Possibilités de dérogation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 60h : il est possible d'aller à 60h en cas de circonstances exceptionnelles entraînant un surcroît temporaire de travail, sur autorisation du Direccte, après rapport de l'inspecteur du travail et avis du CE, à défaut des DP. Le Direccte détermine la durée de la dérogation. • Dérogations aux 44h sur 12 semaines : 46h sur 12 semaines : il est possible d'augmenter la durée moyenne sur 12 semaines à 46h si un décret pris après conclusion d'un accord de branche le permet. • Dérogations aux 46h sur 12 semaines : dans certains secteurs (autorisation du ministre si secteur national), certaines régions (autorisation du Direccte si secteur local) ou certaines entreprises (autorisation de l'inspecteur du travail après avis du CE, à défaut des DP) • Rôle des instances représentatives du personnel : Le CE, ou à défaut les DP donnent leur avis sur les dérogations, cet avis est transmis à l'inspecteur du travail 	<p>Durée maximale (L. 3121-21) : 48 h par semaine, et 44h sur une moyenne de 12 semaines.</p> <p>Possibilités de dérogation (L. L. 3121-20, 21, 22, 23, 24 et 25) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 60h : il sera possible d'aller à 60h en cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci, sur autorisation de l'autorité administrative. Les modalités seront fixées par décret en conseil d'Etat. Le Ce ou à défaut les DP donnent leur avis sur les demandes d'autorisation. Cet avis est transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail. • Dérogations aux 44h sur 12 semaines : 46h sur 12 semaines : il sera possible de déroger aux 44h sur 12 semaines, jusqu'à 46h sur 12 semaines par accord d'entreprise, à défaut de branche. • A défaut d'accord, la dérogation pourra être autorisée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat dans la limite de 46h sur 12 semaines. • Dérogations aux 46h sur 12 semaines : A titre exceptionnel, dans certains secteurs, dans certaines régions ou certaines entreprises, selon des modalités déterminées par décret • Rôle des instances représentatives du personnel : Pour les dérogations qui ne sont pas négociées par accord, le CE ou à défaut les DP rendent un avis sur les autorisations de dépassement. Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail.
<p>Bilan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La possibilité de passer le temps de travail à 60h n'est plus limitée dans le temps par le Direccte, mais durera aussi longtemps que durent les circonstances exceptionnelles. • Assouplissement des possibilités de dérogation, notamment en donnant la priorité à l'accord d'entreprise 	

5

• Durée légale et heures supplémentaires

AVANT	APRES
<p>Semaine : La durée hebdomadaire du travail et les heures supplémentaires se calculent par semaine civile.</p> <p>Majoration : La majoration des heures supplémentaires est déterminée par la loi, mais un accord d'entreprise ou un accord de branche étendu peut prévoir un taux de majoration différent qui ne peut pas être inférieur à 10%.</p> <p>Compensation obligatoire en repos : Prévu par accord d'entreprise, à défaut de branche pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent.</p> <p>Rôle des instances représentatives du personnel : Les heures supplémentaires relevant du contingent sont effectuées après information du CE, à défaut des DP, et celles effectuées au-delà du contingent donnent lieu à une consultation du CE, à défaut des DP.</p>	<p>Semaine (L. 3121-31) : La durée hebdomadaire du travail et les heures supplémentaires se calculent par semaine, <u>sans que celle-ci ne corresponde obligatoirement à la semaine civile.</u></p> <p>Majoration (L. 3121-32) : Un accord d'entreprise, à défaut un accord de branche fixe le taux de majoration des heures supplémentaires, sans que ce taux ne puisse être inférieur à 10%. <u>A défaut d'accord ce taux est fixé par la loi.</u></p> <p>Compensation obligatoire en repos (L. 3121-32) : Prévu par accord d'entreprise, à défaut de branche, à défaut par la loi.</p> <p>Rôle des instances représentatives du personnel : A défaut d'accord, consultation annuelle des institutions représentatives du personnel sur les modalités d'utilisation et de dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires</p>
<p>Bilan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le fait que les heures supplémentaires ne soient plus nécessairement décomptées sur une semaine civile facilite les modulations en fonction du cycle d'activité de l'entreprise pour éviter à l'employeur de payer ces heures, et rend plus difficile le contrôle de l'inspecteur du travail. • Priorité à l'accord d'entreprise pour la fixation du taux de majoration des heures supplémentaires, ce qui aura pour conséquence probable de baisser ce taux, et qui inverse la hiérarchie des normes actuelles. 	

6

• Modulation du temps de travail

AVANT	APRES
<p>Par accord : Le maximum possible par accord est une <u>annualisation</u> du temps de travail.</p> <p>Sur décision unilatérale de l'employeur : Le maximum possible sur décision unilatérale de l'employeur est une modulation <u>sur 4 semaines</u> du temps de travail.</p>	<p>Par accord d'entreprise (L. 3121-42) : Le maximum possible par accord collectif d'entreprise est une modulation du temps de travail sur <u>1 an</u>.</p> <p>Par accord de branche (L. 3121-42) : le maximum possible par accord collectif d'entreprise est une modulation du temps de travail sur <u>3 ans</u>. L'accord de branche doit alors prévoir une limite hebdomadaire au-delà de laquelle toute heure supplémentaire doit être payée dans le mois comme une heure supplémentaire, sans qu'un maximum soit par ailleurs prévu.</p> <p>Sur décision unilatérale de l'employeur (L. 3121-43): Le maximum possible par décision unilatérale de l'employeur est une modulation <u>sur 9 semaines</u> dans les entreprises de moins de 50 salariés, et de 4 semaines dans les entreprises de 50 salariés et plus.</p>
<p>Bilan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allongement de la période de référence pour le calcul des heures supplémentaires. Cela signifie qu'en cas de modulation sur 3 ans, un salarié devra attendre 3 ans avant d'être payé pour la totalité de ses heures supplémentaires effectuées. Cela permet aussi plus facilement à l'employeur d'aménager la répartition du travail sur la période pour au final ne pas payer d'heures supplémentaires. • Augmentation du pouvoir de l'employeur sur la mise en place de la modulation de manière unilatérale. 	

7

• Horaires individualisés

AVANT	APRES
<p>Rôle des instances représentatives du personnel : Les horaires individualisés peuvent être mis en place sous réserve que le CE, ou à défaut les DP, ne s'y soient pas opposés (=avis conforme).</p> <p>L'inspecteur du travail : doit être préalablement informé dans les entreprises qui disposent de représentants du personnel, et doit donner son autorisation dans les entreprises qui n'en ont pas.</p> <p>Limites : Le report des heures d'une semaine à une autre ne peut dépasser une durée déterminée par un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise dans la limite de 10h, ou à défaut d'une durée de 3h fixée par décret.</p>	<p>Rôle des instances représentatives du personnel : Le projet de loi rectificatif revient au droit actuel</p> <p>L'inspecteur du travail (L. 3121-43) : dans les entreprises où il existe des représentants du personnel, l'inspecteur du travail n'est plus informé. Il doit toujours autoriser les horaires individualisés dans les entreprises dépourvues de représentants.</p> <p>Limites (L. 3121-49) : Le report des heures d'une semaine à une autre ne peut dépasser une durée déterminée par accord d'entreprise, à défaut de branche (même non étendu), ou à défaut par décret en Conseil d'Etat.</p>
<p>Bilan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maintien du pouvoir de contrôle des représentants du personnel qui peuvent s'opposer à la mesure, et de l'inspecteur du travail sur la mise en place des horaires individualisés. Après rectificatif de la nouvelle version du projet de loi : la seule modification est que dans les entreprises où il existe des représentants du personnel, l'inspecteur du travail n'est plus informé de l'horaire individualisé. • La loi ne prévoit plus de limite maximale au nombre d'heures qui peuvent être reportées d'une semaine à l'autre. 	

8

- Récupération des heures perdues (heures perdues uniquement dans le cadre d'un inventaire, d'un accident, incendie ou cas de force majeure, ou en cas de prise de pont)

AVANT	APRES
<p>Modalités fixées par décret.</p> <p>Limites : la récupération des heures n'est possible que dans les 12 mois précédant ou suivant leur perte.</p> <p>Procédure : information préalable de l'inspecteur du travail</p>	<p>Modalités fixées par accord (L. 3121-49 et 50) : priorité à l'accord d'entreprise, à défaut de branche (même non étendu), ou à défaut par décret en Conseil d'Etat.</p> <p>Limite : aucune</p> <p>Procédure : aucune</p>
<p>Bilan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suppression de la limite de 12 mois pour la récupération, qui permettait au salarié de récupérer ses heures au maximum 1 an après leur perte. • Priorité à l'accord d'entreprise dans une optique de flexibilisation • Suppression du contrôle de l'inspecteur du travail 	

9

- Conventions de forfait

AVANT	APRES
<p>Mise en place : par accord d'entreprise, ou à défaut par accord de branche obligatoirement. Une fois qu'un accord est conclu, doivent être signées des conventions individuelles de forfait.</p>	<p>Mise en place : Après avoir voulu permettre aux entreprises de moins de 50 salariés de mettre en place des forfaits jours sans accord d'entreprise, le projet de loi rectificatif revient au droit actuel. Il n'est plus possible de prévoir des forfaits dans les entreprises de moins de 50 salariés, sauf si un accord de branche le prévoit ou conclusion d'un accord par un salarié mandaté</p> <p>Repos (Article 26 du projet de loi) : Il y aura une concertation entre organisations syndicales représentatives au niveau national et le gouvernement sur la possibilité de fractionner le repos quotidien ou hebdomadaire des salariés qui télétravaillent.</p>
<p>Bilan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quasi absence d'encadrement du recours aux forfaits jour alors que le droit européen nous impose cet encadrement pour respecter les périodes minimales de repos. • Concertation sur la possibilité de fractionner le repos des salariés au forfait qui télétravaillent. 	

10

• Travail de nuit

AVANT	APRES
<p>Mise en place : par accord de branche étendu ou par accord d'entreprise.</p> <p>Durée maximale : Le temps de travail moyen ne peut pas dépasser 40h sur 12 semaines</p> <p>Dérogation à la moyenne hebdomadaire : Un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise peut prévoir 44h sur 12 semaines lorsque les caractéristiques propres à l'activité le justifient.</p> <p>Dérogation à la durée maximale quotidienne : Un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail.</p> <p>Surveillance médicale renforcée : prévue par la loi avant l'affectation au poste de nuit puis tous les 6 mois maximum.</p> <p>Rupture du contrat : L'employeur ne peut rompre le contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé.</p>	<p>Mise en place (L. 3122-15) : priorité à l'accord d'entreprise, à défaut de branche même non étendu.</p> <p>Durée maximale (L. 3122-7) : le temps de travail moyen ne peut pas dépasser 40h sur 12 semaines selon le projet de loi rectificatif, alors que le projet initial prévoyait 40h sur 16 semaines.</p> <p>Dérogation à la moyenne hebdomadaire (L. 3122-18) : Un accord d'entreprise en priorité, à défaut de branche (même non étendu) peut augmenter la durée maximale de travail à 44h sur 12 semaines lorsque les caractéristiques propres à l'activité le justifient.</p> <p>Dérogation à la durée maximale quotidienne (L. 3122-17) : possible par un accord d'entreprise en priorité ou à défaut un accord de branche (même non étendu), dans les conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.</p> <p>Surveillance médicale renforcée (L. 3122-11) : Renvoi à un décret pour les conditions de la surveillance médicale renforcée</p> <p>Rupture du contrat (L. 3122-14) : L'employeur ne peut rompre le contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer <u>tout autre poste</u>, soit du refus du salarié d'accepter <u>tout autre poste</u> proposé.</p>
<p>Bilan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Priorité à l'accord d'entreprise pour la mise en place du travail de nuit et les dérogations à la durée maximale de travail de nuit. • du contrôle médical des salariés travaillant de nuit car il n'est plus prévu par la loi mais par un décret 	

11

• Travail à temps partiel

AVANT	APRES
<p>Mise en place : par accord de branche étendu ou par accord d'entreprise. A défaut d'accord collectif, l'employeur peut unilatéralement mettre en œuvre le temps partiel, après avis du CE, à défaut des DP, et en l'absence d'IRP, après information de l'inspecteur du travail</p> <p>l'employeur peut mettre en œuvre le temps partiel de manière unilatérale après information de l'inspecteur du travail.</p> <p>Initiative du salarié : un salarié peut demander une réduction de la durée de son travail en raison des besoins de sa vie <u>familiale</u>.</p> <p>Heures complémentaires : la loi précise que le nombre d'heure complémentaire ne peut pas excéder dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle. Un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise peut porter jusqu'à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle cette limite. Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 1/10^{ème} sont majorées de 10%. Au-delà, elles sont majorées à 25%. Un accord de branche étendu peut prévoir une majoration différente, qui ne peut être inférieure à 1/10^{ème} pour toutes les heures complémentaires.</p> <p>Augmentation de la durée du travail : L'augmentation de la durée du travail jusqu'à un tiers de la durée prévue au contrat peut être prévue par un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise.</p> <p>Délai de prévenance : Les modifications des horaires du salarié doivent lui être notifiées au moins 7 jours à l'avance, mais possibilité de diminuer par accord de branche étendu ou accord d'entreprise avec un plancher de 3 jours ouvrés.</p>	<p>Mise en place (L. 3123-17) : priorité à l'accord d'entreprise, à défaut accord de branche étendu. En l'absence d'accord collectif, l'employeur peut mettre en place le temps partiel après avis du CE, à défaut des DP. Dans les entreprises dépourvues d'IRP, l'employeur devra informer l'inspecteur du travail.</p> <p>Initiative du salarié (L. 3123-2) : un salarié peut demander une réduction de la durée de son travail en raison des besoins de sa vie <u>personnelle</u>.</p> <p>Heures complémentaires (L. 3123-19, 20 et 21) : Une convention d'entreprise, ou à défaut un accord de branche étendu détermine dans la limite de un tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle, la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires. Un accord d'entreprise ou un accord de branche étendu peut prévoir le taux de majoration des heures complémentaires, ce taux ne peut pas être inférieur à 10%.</p> <p>Augmentation de la durée du travail (L. 3123-22) : Priorité à l'accord d'entreprise, à défaut l'accord de branche étendu, pour l'augmentation de la durée du travail jusqu'à un tiers de la durée prévue au contrat de travail</p> <p>Délai de prévenance (L. 3123-24 et 31) : Les modifications des horaires du salarié doivent lui être notifiées en respectant un délai de prévenance. Priorité à l'accord d'entreprise, à défaut un accord de branche étendu, pour déterminer le délai, avec un plancher de 3 jours ouvrés.</p>

12

Répartition des horaires : La répartition des horaires de travail peut être déterminée par un accord de branche étendu ou agréé, ou un accord d'entreprise

Répartition des horaires (L. 3123-23) : Priorité à l'accord d'entreprise, à défaut à l'accord de branche étendu ou agréé, pour déterminer la répartition des horaires de travail.

Nouveauté (L. 3123-3) : l'employeur doit porter à la connaissance des salariés à temps partiel la liste des emplois disponibles pour lui permettre de reprendre un emploi à temps plein

Bilan :

- Priorité donnée à l'accord d'entreprise pour la mise en place et la mise en œuvre des mécanismes du temps partiel : renversement de la hiérarchie des normes actuelle.
- Même si le plancher de 3 jours reste le même, abandonner le principe d'un délai de prévenance d'une semaine à la négociation collective diminuera forcément les délais de prévenance en pratique.
- Pour les mêmes raisons, il y aura une baisse de la majoration des heures complémentaires car le principe d'une majoration à 25% pour les heures qui dépassent le dixième de la durée du contrat est supprimé.
- Les possibilités de temps partiel à l'initiative du salarié sont élargies, car les raisons pouvant être avancées devaient être d'ordre familial, elles doivent maintenant être d'ordre personnel.

13

• Travail intermittent

AVANT	APRES
Des contrats de travail intermittents peuvent être conclus si un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise le prévoit.	Priorité à l'accord d'entreprise, à défaut accord de branche pour la conclusion de contrats intermittents. (L. 3123-38)

Bilan :

- Priorité à la négociation d'entreprise : renversement de la hiérarchie des normes.

• Repos quotidien

AVANT	APRES
<p>Dérogation par accord : Un accord étendu ou un accord d'entreprise peut déroger à la durée minimale de repos quotidien, dans des conditions déterminées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées</p> <p>Dérogation sans accord : A défaut d'accord, il peut être dérogé par décret aux 11h de repos quotidien en cas de travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident, ou de surcroît exceptionnel d'activité.</p>	<p>Dérogation par accord (L. 3131-2) : priorité à l'accord d'entreprise, à défaut de branche pour déroger à la durée minimale de repos, dans des conditions déterminées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.</p> <p>Dérogations sans accord (L. 3131-3) : Les dérogations sans accord sont possibles si elles sont prévues par décret, dans des hypothèses de surcroît exceptionnel d'activité.</p>

Bilan :

- Priorité à l'accord d'entreprise : renversement de la hiérarchie des normes
- Limitation des possibilités de dérogation en l'absence d'accord.

14

- **Jours fériés**

AVANT	APRES
Un accord de branche ou un accord d'entreprise peut définir quels seront les jours fériés chômés (= non travaillés)	Priorité à un accord d'entreprise, à défaut à un accord de branche, pour la fixation des jours fériés chômés (L. 3133-1)
Bilan : <ul style="list-style-type: none"> • Priorité à l'accord d'entreprise : renversement de la hiérarchie des normes. 	

- **Droits aux congés payés**

AVANT	APRES
Les femmes salariées de moins de vingt et un ans bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. <u>Fractionnement des congés</u> : Lorsque l'entreprise ferme, le fractionnement des congés ne peut avoir lieu que sur avis conforme des DP, ou avec l'agrément des salariés. <u>Fractionnement des congés</u> : Des dérogations aux règles de fractionnement des congés peuvent être prises par accord d'entreprise <u>Accord</u> : Un accord de branche ou d'entreprise peut fixer le début de la période de référence de prise des congés, la période de prise des congés, l'ordre des départs, les délais de modification des congés par l'employeur, les reports de congés dans certains cas	(L. 3141-8) : Les salariés de moins de 21 ans, avec enfant à charge, qu'ils soient hommes ou femmes, ont droit à des congés supplémentaires <u>Fractionnement des congés</u> : Lorsque l'entreprise ferme, le fractionnement des congés peut avoir lieu sans qu'il ne soit nécessaire de recueillir l'avis conforme des DP, ni l'accord des salariés. Des dérogations aux règles de fractionnement des congés peuvent être prises par accord d'entreprise, à défaut par un accord de branche <u>Accord</u> (L. 3141-15) : Priorité à l'accord d'entreprise, à défaut accord de branche, pour fixer le début de la période de référence de prise des congés, la période de prise des congés, l'ordre des départs, les délais de modification des congés par l'employeur, les reports de congés dans certains cas.

15

<u>Absence d'accord</u> : En l'absence d'accord collectif, c'est l'employeur qui fixe ces points, après avis des DP et du CE et en fonction des usages <u>Modification des dates de congé</u> : Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ. <u>Période de prise de congé</u> : Le salarié ne peut bénéficier de ses congés payés qu'après l'ouverture de ses droits <u>Indemnité compensatrice de congés payés</u> : elle n'est pas due en cas de rupture du contrat de travail pour faute lourde	<u>Absence d'accord</u> (L. 3141-16) : Le CE, et à défaut les DP donne son avis lorsqu'en l'absence d'accord collectif l'employeur fixe ces points. <u>Modification des dates de congé</u> (L. 3141-15) : un accord d'entreprise, ou à défaut de branche, fixe le délai que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départ en congés. <u>Période de prise de congé</u> : les congés peuvent être pris dès l'embauche du salarié, et plus uniquement à l'ouverture des droits <u>Indemnité compensatrice de congés payés</u> : elle sera du même en cas de licenciement pour faute lourde.
Bilan : <ul style="list-style-type: none"> • Régularisation d'une situation discriminatoire qui ne permettait qu'aux femmes d'avoir un congé supplémentaire pour enfant à charge. • En l'absence d'accord, la référence aux usages a été supprimée alors que ceux-ci peuvent être plus favorables pour les salariés. • Possibilité de fixer par accord sans qu'il ne soit prévu de délai minimum, le délai que doit respecter l'employeur pour modifier la date de congé d'un salarié. • Mise en conformité avec la décision du Conseil constitutionnel sur l'indemnité compensatrice de congés payés 	

16

- **Caisses de congés payés**

AVANT	APRES
Des décrets déterminent les professions, industries et commerces qui doivent s'affilier à des caisses de congés. Ces dispositions concernent en particulier les salariés qui ne sont pas habituellement occupés de façon continue chez un même employeur au cours de la période reconnue pour l'appréciation du droit au congé.	Des décrets déterminent les professions, industries qui doivent s'affilier aux caisses de congés. (L.3141-32)
Bilan : <ul style="list-style-type: none"> • Suppression de la précision relative aux salariés qui ne sont pas habituellement occupés de façon continue chez un même employeur. 	

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE : article 30 du projet de loi

AVANT	APRES
<p>Motifs économiques (L. 1233-3) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Difficultés économiques • Mutations technologiques • Réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité • Cessation totale d'activité de l'entreprise <p>Appréciations des difficultés économiques : appréciation souveraine des juges. Exemples de jurisprudences où le caractère réel et sérieux des difficultés économiques n'a pas été admis :</p> <ul style="list-style-type: none"> • baisse constante du chiffre d'affaire <u>sur l'année</u>, déficit du résultat d'exploitation de 900 000 francs <u>sur les dix premiers mois</u> de l'année : ce sont là des « <i>difficultés simplement passagères</i> » qui ne permettent pas de licencier • Une simple perte de marché : la perte de marché ne peut constituer une cause réelle et sérieuse que si l'entreprise prouve qu'elle a une « <i>incidence sur l'équilibre économique de la société</i> » • La réalisation d'un chiffre d'affaires moindre et la baisse des bénéfices durant l'année précédant le licenciement • Une situation financière de l'employeur déficitaire depuis des années en l'absence d'aggravation • la seule baisse du résultat au cours de l'année précédant le licenciement • la réalisation d'un chiffre d'affaires et la baisse des bénéfices sur l'année 	<p>Motifs économiques (L. 1233-3) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Difficultés économiques • Mutations technologiques • Réorganisation nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité • Cessation d'activité de l'entreprise, pas de précision si la cessation doit être totale ou non <p>Appréciation des difficultés économiques : elles sont caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation, une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés. Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :</p> <ol style="list-style-type: none"> a) un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ; b) deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ; c) trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ; d) quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus. <p>En comparant avec les jurisprudences ci-contre, on constate que ce qui</p>

<p>Périmètre d'appréciation des difficultés économiques : Quand l'entreprise appartient à un groupe, les difficultés économiques sont appréciées sur le secteur d'activité du groupe tous pays confondus.</p> <p>PSE et transfert d'activité : Les licenciements économiques préalables à un transfert d'entreprise sont rarement validés par les juges.</p>	<p>n'était pas admis comme une difficulté économique sérieuse justifiant un licenciement, pourra l'être après le projet de loi.</p> <p>Par ailleurs, ne peuvent constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif économique les difficultés économiques créées artificiellement pour procéder aux suppressions d'emplois</p> <p>Périmètre d'appréciation des difficultés économiques : Lorsque l'entreprise appartient à un groupe, y compris un groupe multinational, les difficultés économiques ne seront appréciées que sur le secteur d'activité commun aux filiales implantées sur le territoire français.</p> <p>PSE et transfert d'activité : Le projet de loi prévoit que dans les cas où le PSE prévoit un transfert d'activité, les licenciements économiques peuvent être effectués AVANT le transfert des contrats de travail. On regarde donc la réalité du motif économique justifiant le licenciement au regard de l'entreprise qui fait le PSE et non de l'entreprise qui rachète l'activité. Cela ne vaudrait que dans les entreprises d'au moins 1000 salariés qui mettent en place un PSE et qui souhaitent accepter une offre de reprise.</p>
--	--

- Bilan :
- Création d'une liste de critères extrêmement peu contraignants permettant de considérer comme réelles et sérieuses les difficultés économiques. Ce sont des critères que n'aurait jamais admis la jurisprudence jusqu'à aujourd'hui.
 - Perte de contrôle du juge sur la réalité et le sérieux des difficultés économiques. Il devra simplement vérifier que les critères définis par la loi sont bien remplis sans vérifier si la baisse du chiffre d'affaire ou des commandes engendre réellement des difficultés économiques justifiant des licenciements. Le juge pourra vérifier que le groupe n'a pas délibérément organisé les difficultés économiques. Cet ajout n'est qu'une illusion quand on sait que ce type de fraude est quasiment impossible à prouver en justice.
 - L'appréciation des difficultés économiques sur le seul périmètre national, même quand l'entreprise appartient à un groupe multinational, permettra à un groupe globalement bénéficiaire de licencier en France.

LA BARÉMISATION DES INDÉMNITÉS PRUD'HOMALES

Le nouveau projet de loi supprime entièrement l'article sur la barémisation des indemnités prud'homales. Le gouvernement a cependant annoncé qu'elle deviendrait indicative, certainement par le biais d'un décret.

- Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à deux ans : trois mois de salaire
- Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est d'au moins deux ans et de moins de cinq ans : six mois de salaire
- Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est d'au moins cinq ans et de moins de dix ans : neuf mois de salaire
- Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est d'au moins dix ans et de moins de vingt ans : douze mois de salaire
- Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est supérieure à vingt ans : quinze mois de salaire.

NÉGOCIATION COLLECTIVE ET ACCORDS COLLECTIFS

Dans cette fiche nous traiterons des sujets suivants :

- Thèmes, périodicité et méthode de la négociation collective
- Révision, dénonciation et mise en cause des accords
- Validation des accords
- Accords de développement et de préservation de l'emploi
- Accords de groupes

- **Thèmes, périodicité et méthode de la négociation collective (article 7)**

ACTUELLEMENT

Thèmes et périodicité de négociations

La loi Rebsamen a regroupé les 12 négociations obligatoires dans l'entreprise en 3 grands « blocs » thématiques, et autorise une adaptation de leur architecture et de leur périodicité par accord collectif d'entreprise majoritaire.

L'accord majoritaire d'entreprise pouvant regrouper et/ou prévoir, au maximum, que les négociations annuelles deviennent triennales (à certaines conditions pour les accords sur l'égalité), les négociations triennales deviennent quinquennales.

A l'exception de la négociation sur les salaires, qui peut avoir lieu immédiatement sur demande d'une organisation signataire (article L.2242-20).

Méthodes de négociations

La notion de loyauté des négociations existe dans le code du travail mais elle n'est pas définie. Seule la jurisprudence a explicité les obligations patronales durant les négociations.

Pas d'obligation de rédaction d'un préambule.

SI LE PJ PASSE

Thèmes et périodicité de négociations

Un accord de branche détermine la périodicité des négociations, y compris des négociations obligatoires d'entreprise et de branches.

Le maximum étant que les négociations annuelles deviennent triennales, les négociations triennales deviennent quinquennales et les négos quinquennales se tiennent tous les 7 ans.

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

La négociation sur les salaires, peut avoir lieu immédiatement sur demande d'une organisation signataire.

Méthodes de négociations

Il peut être conclu un accord (interprofessionnel professionnel, ou de branche,) définissant la méthode de négociation permettant des conditions « de loyauté et de confiance » (il s'agit notamment des informations à partager). Mais, sa méconnaissance n'entraînera pas la nullité de des accords conclus sauf si le principe de loyauté entre les parties n'est pas respecté ou si l'accord prévoit que le non-respect de la méthode de négociation entraînera la nullité de l'accord.

Un accord de branche peut également définir la méthode de négociation applicable à la négociation au niveau de l'entreprise, en l'absence d'accord d'entreprise.

Création d'une obligation d'écrire un préambule aux accords, son absence n'entraîne pas la nullité de l'accord.

Durée des accords collectifs

Un accord qui ne précise pas sa durée est à durée indéterminée (L.2222-4).

Durée des accords collectifs

Si l'accord ne précise pas sa durée, celle-ci sera à durée déterminée et fixée à 5 ans, c'est l'inverse de la règle actuelle. L'accord prend fin brutalement sans tacite reconduction, sans obligation de négocier.

Mise en place de clauses de rendez-vous et de suivi, leur non-respect étant sans conséquence.

Les conventions doivent faire l'objet d'un dépôt.

Création d'une base de données nationale, réunissant tous les accords (établissement, entreprise et branche), la publicité des accords devra être assurée à partir du 1^{er} septembre 2017. Mais les signataires de l'accord pourront s'opposer à sa publication.

Bilan :

- **Les négociations obligatoires seront de plus en plus espacées dans le temps**
- **Les conditions de la loyauté des négociations doivent être déterminées par accord**
- **Les accords collectifs seront en principe à durée déterminée (de 5 ans) sauf si l'accord spécifie qu'il est à durée indéterminée**
- **Le problème des accords à durée déterminée c'est que l'arrivée du terme peut être synonyme de vide conventionnel. C'est d'autant plus vrai que l'arrivée du terme a maintenant un effet couperet (avant sauf stipulations contraires l'accord continuait à produire ses effets).**

• Révision, dénonciation et mise en cause des accords (article 8)

AVANT

La révision d'un accord

La révision d'un accord ou d'une convention (interprofessionnel, professionnel, ou de branche,) se fait par la négociation d'avenants de révision. Seules les organisations syndicales représentatives ayant signé ou adhéré à cet accord peuvent signer les avenants de révision à cet accord (L.2261-7).

Le mandatement

Les salariés mandatés (L.2232-24) : peuvent négocier uniquement les accords relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif sauf celui qui (par dérogation aux règles de consultation des instances représentatives du personnel) prévoit les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur envisage le licenciement économique d'au moins dix salariés (L. 1233-21)

APRES

La révision d'un accord

Une différence est faite selon que la révision par avenant se fait **pendant** ou **après le cycle électoral** au cours duquel l'accord a été signé.

Pendant le cycle électoral : seules peuvent engager la procédure de révision d'un accord ou d'une convention (interprofessionnel, professionnel, ou de branche) les OS de salariés à la fois représentatives et signataires ou adhérentes de l'accord (idem pour un accord d'entreprise ou d'établissement) et les OP signataires ou adhérentes de l'accord, (qui doivent être représentatives si l'accord est étendu).

A l'issue du cycle électoral : les OS de salariés représentatives (idem pour un accord d'entreprise ou d'établissement) et les OP (qui doivent être représentatives si l'accord est étendu)

En l'absence de délégué syndical, les salariés élus mandatés, les élus non mandatés et si aucun élu ne souhaite négocier, **les salariés mandatés** peuvent signer un avenant de révision, **y compris si l'accord d'origine a été signé par un DS.**

Le mandatement

Le salarié mandaté pourra négocier toutes les mesures pouvant être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du code du travail, y compris les accords discutés dans le cadre des licenciements économiques collectifs

Dénonciation d'un accord

L'accord de substitution à un accord collectif dénoncé ne peut entrer en vigueur et remplacer l'accord dénoncé durant le préavis.

Mise en cause des accords

Une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise concernée, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant la mise en cause d'un accord, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles stipulations.

Les avantages individuels acquis (AIA)

L'avantage individuel acquis est défini par la jurisprudence :

Dénonciation d'un accord

Un accord de substitution peut être conclu **pendant le préavis**.

Mise en cause des accords

En cas de mise en cause d'un accord, deux options sont maintenant ouvertes :

- La négociation d'un accord de substitution (à l'accord de l'entreprise qui « disparaît ») peut s'ouvrir dès qu'est envisagée une opération entraînant la mise en cause de l'accord (fusion, cession, scission, etc...).

Cette négociation est tripartite, elle se déroule avec les employeurs des entreprises concernées (celle qui « disparaît » et celle qui « absorbe ») et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise qui emploie les salariés dont les contrats de travail sont transférés. L'accord est validé par les organisations représentatives 50% des salariés de l'entreprise qui « disparaît », si un référendum est organisé, il le sera dans cette même entreprise.

La durée de cet accord de substitution ne peut excéder 3 ans.

- Les représentants, côté employeur et côté salarié, des deux entreprises concernées peuvent aussi négocier et conclure un accord se substituant aux conventions et accords mis en cause et révisant les accords applicables dans l'entreprise d'accueil. Cet accord est validé par les organisations représentatives 50% des salariés dans chacune des entreprises si (un référendum est organisé, il le sera dans les deux entreprises) et il entre en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause.

Les avantages individuels acquis (AIA)

La notion de maintien des avantages individuels acquis (AIA) est supprimée. Les salariés conservent uniquement « une rémunération en application de la convention

C'est l'avantage qui au jour de la dénonciation de la convention ou de l'accord collectif, procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Cet avantage s'incorpore à son contrat de travail au jour où les dispositions de la convention collective cesse de produire effet et doit être maintenu pour l'avenir.

ou de l'accord mis en cause dont le montant annuel pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors douze derniers mois ».

Il semble que la fin des AIA s'applique à compter de la date où les accords cessent de produire leurs effets (15 mois) même pour les accords dénoncés avant la promulgation de la loi.

Bilan :

- **La révision des accords sera facilitée**
- **Les salariés mandatés pourront négocier tous les types d'accord collectif, alors même qu'ils sont isolés dans l'entreprise**
- **La notion d'avantage individuel acquis (AIA) disparaît, les salariés conserveront uniquement leur rémunération si leur accord collectif venait à disparaître.**

- **Validation des accords (article 10)**

AVANT	APRES
<p>Conditions de validité des accords</p> <p>- La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.</p>	<p>Conditions de validité des accords</p> <p>- Mise en place des accords majoritaires d'entreprise, seules les organisations représentatives ayant remportés plus de 50% des suffrages (exprimés au 1^{er} tour en faveur des organisations représentatives) peuvent valider un accord collectif.</p> <p>MAIS lorsque l'accord n'est pas majoritaire, il faut que les organisations représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives valident l'accord. A ce moment-là, ces organisations représentatives (représentants plus de 30% des suffrages) ont un mois pour demander la tenue d'un referendum pour faire valider l'accord !</p> <p>Au bout de 8 jours si les organisations signataires sont toujours minoritaires, l'employeur a deux mois pour organiser le referendum.</p> <p>Le vote a lieu, il est organisé par l'entreprise et peut prendre la forme d'un vote électronique si un protocole est conclu avec les signataires.</p> <p>L'accord est validé s'il remporte 50% des votes des salariés.</p> <p>Ces dispositions entrent en application le 1^{er} janvier 2017 s'agissant des accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés et les APE-ADE. Pour les autres, l'application sera différée. Un rapport d'évaluation de ces nouvelles règles de validation devra d'abord être remis.</p> <p>Pour les accords devant déjà être validés par des organisations représentant 50% des suffrages (ex : mise en place d'une DUP dans les plus de 300) ils doivent maintenant l'être par plus de 50% des suffrages.</p> <p>Les accords catégoriels (y compris pour les journalistes) doivent aussi être validé par des organisations majoritaires.</p>

Bilan :

- Certes, l'accord collectif doit maintenant être validé par des organisations syndicales majoritaires mais cette majorité est relative (puisque'il s'agit des suffrages exprimés au 1^{er} tour en faveur des organisations représentatives)
- De plus, les syndicats minoritaires (représentants 30% des suffrages) peuvent imposer un referendum.
- Le referendum est un moyen de contourner la volonté des organisations majoritaires et de mettre la pression directement sur les salariés.

• **APE (accord de préservation de l'emploi) ET ADE (accord de développement de l'emploi) : Article 11**

AVANT	APRES
<p>La loi de sécurisation de l'emploi a créé les accords de maintien de l'emploi qui peuvent être conclus en cas de « graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise »</p> <p>La situation de l'entreprise fait l'objet d'un diagnostic avec les organisations syndicales. Un expert-comptable peut être mandaté par le CE pour aider les organisations syndicales dans l'analyse du diagnostic et dans la négociation</p> <p>L'employeur prend l'engagement de maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord (il peut être condamné au versement de dommages et intérêts s'il ne respecte pas ses engagements). Cela étant, il peut suspendre l'accord afin de procéder à des licenciements</p> <p>En contrepartie de cet engagement à maintenir les emplois, les salariés voient leur temps de travail augmenté, leur rémunération baissée (dans la limite du SMIC horaire plus 20%), l'organisation de leur temps de travail bouleversée, etc...</p> <p>Les dirigeants de l'entreprise, les mandataires et actionnaires, sont censés faire des efforts proportionnés.</p> <p>Ces accords sont valables pour une durée de 5 ans maximum.</p> <p>Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application de l'accord (par exemple parce qu'il est bien moins bon que leur contrat de travail), leur licenciement repose sur un motif économique et a une cause réelle et</p>	<p>Même si l'entreprise n'a aucune difficulté particulière elle peut conclure des accords en vue de la « préservation » ou du « développement » de l'emploi.</p> <p>Lorsqu'il n'existe pas de délégué syndical dans l'entreprise, seuls les élus mandatés ou salariés mandatés peuvent négocier de tels accords. L'employeur transmet les informations nécessaires aux organisations syndicales pour établir un "diagnostic partagé" en amont de la négociation. Les négociateurs peuvent recourir à un expert-comptable.</p> <p>Préambule obligatoire (à défaut de préambule nullité de l'accord) contenant les objectifs de l'accord.</p> <p>Ces accords peuvent augmenter le temps de travail, modifier l'organisation du travail, modifier la rémunération globale (seule la rémunération mensuelle ne peut pas être diminuée), etc...</p> <p>Ces accords ont une durée déterminée, à défaut de stipulation de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans</p> <p>Ces accords s'imposent aux contrats de travail. Tout refus du salarié d'appliquer les conditions définies par l'accord se solde par un licenciement d'un nouveau genre, il ne « constitue pas un licenciement pour motif économique et repose sur</p>
<p>sérieuse. Ce licenciement est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique (mais avec des obligations patronales en moins) quel que soit le nombre de salarié licenciés.</p>	<p>une cause réelle et sérieuse. Il est soumis aux dispositions relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel. »</p>
<p>Bilan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ces accords s'ajoutent aux actuels accords de maintien de l'emploi. • Les APE et ADE ne sont pas être justifiés par des difficultés économiques, l'entreprise peut en conclure alors qu'elle se porte bien. • Le fait que la loi décrète que le licenciement a une cause réelle et sérieuse va à l'encontre de la convention 158 de l'OIT • La formule selon laquelle ces accords ne peuvent avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle laisse suggérer que l'augmentation de la durée du travail est principalement visée par ces accords. Un décret va définir la rémunération mensuelle mentionnée dans la loi, cependant il se pourrait que de nombreuses primes, les 13^{ième} mois, etc... puissent être supprimées si on considère qu'elle ne diminue pas la rémunération mensuelle. 	

• **LES ACCORDS DE GROUPES** (*article 12*)

AVANT	APRES
<p>Les accords peuvent se négocier au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe. Cependant ces niveaux de négociation demeurent autonomes, et le principe de faveur s'applique en cas de conflit de texte. Ainsi en cas de concurrence entre des clauses issues de l'accord de groupes et des clauses issues de l'accord d'entreprise, portant sur le même sujet, principe les clauses de l'accord de groupe qui portent sur les mêmes sujets les clauses de l'accord de groupe ne s'imposent que si elles sont plus favorables pour les salariés.</p> <p>Les accords de groupes ne peuvent pas déroger aux accords de branches sauf clauses contraires prévues dans l'accord de branche.</p> <p>La validation des accords de groupe répond aux mêmes règles que celles de l'entreprise mais le délai d'appel est de 8 jours seulement.</p>	<p>Les stipulations d'un accord de groupe ou d'un accord interentreprises peuvent, si l'accord le prévoit, se substituer à celles d'un accord d'entreprise (passé ou à venir) d'entreprise. Ce sera le même mécanisme entre accord d'entreprise et d'établissement.</p> <p>Le fait de négocier au niveau du groupe n'exonère pas les entreprises du groupe de leurs obligations de négocier. Ce sera le cas uniquement si un accord est trouvé au niveau du groupe</p> <p>Il semble qu'un accord de groupe pourra déroger à un accord de branche dans un sens moins favorable.</p> <p>Les accords de groupe répondent aux mêmes (nouvelles) règles que celles de validation des accords d'entreprise.</p>
<p>Bilan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les accords de groupes peuvent déroger défavorablement aux accords de branches et s'imposer aux accords d'entreprise. Les salariés pourraient ainsi perdre des droits contenus dans un accord majoritaire d'entreprise en raison d'un accord de groupe qui le prévoit. L'employeur va pouvoir choisir le niveau de négociation selon ses intérêts en particulier selon le rapport de force syndical. • Les règles de validation de ces accords s'alignent avec celles des accords d'entreprise. 	