

### PARIS

120 avenue des Champs-Élysées  
75008 Paris  
Tél. : 01 42 67 79 78  
Fax. : 01 42 67 98 36

### NANCY

165 bd d'Haussonville  
CS 34 120  
54041 Nancy Cedex  
Tél. : 03 83 27 21 35  
Fax. : 03 83 90 33 30

### ÉPINAL

7 rue Roland Thiéry  
88000 Epinal  
Tél. : 03 29 81 89 89  
Fax. : 03 29 81 89 88

### METZ

2/4 rue François de Curel  
57000 METZ  
Tél. : 03 87 74 24 54  
Fax. : 03 87 36 71 98

## I. LAÏCITÉ OU NEUTRALITÉ ?

**La Loi Travail adoptée définitivement le 20 juillet (avec le 49.3 pour la 3<sup>ème</sup> fois) entérine le "principe de la neutralité religieuse" proposé par un amendement de la sénatrice Françoise Laborde.**

- Celle-ci avait échoué dans sa proposition de Loi présentée à la session 2011/2012 en plein débat sur l'affaire Baby Loup.
  - La Cour de Cassation avait tranché en 2014 en considérant que les **textes actuels sur la laïcité** permettent à une entreprise "d'appliquer des restrictions inhérentes à la nature de la tâche à accomplir"... ce qui reste effectivement source d'interprétation !
  - L'Observatoire de la Laïcité et la Commission Nationale des Droits de l'Homme ont diffusé le 19 juillet un communiqué pour s'opposer à cette "**conception belliqueuse de la laïcité** qui comporte le risque d'interdits absolus et sans justification objective à l'encontre des salariés (...)".
  - De surcroît, ce "principe de neutralité" se heurte directement aux décisions européennes qui affirment le "principe de liberté religieuse" de telle sorte qu'on ne peut imposer la neutralité hors entreprises de tendance (parti politique, écoles confessionnelles).
- La Loi Travail prévoit désormais que ce **principe de neutralité** peut être intégré et explicité dans un règlement intérieur.

## II. LA LOI TRAVAIL RÉFORME LE SUIVI MÉDICAL DES SALARIÉS

- 1) La visite d'embauche est remplacée par une visite **d'information** et de prévention après l'arrivée dans l'entreprise.
  - Donc l'attestation préalable à l'aptitude est supprimée (!), sauf pour les postes présentant des risques particuliers.
- 2) Suppression des visites médicales biennales, sauf situations à risque.

### 3) Réforme du système d'inaptitude.

- La loi facilite la constatation de l'inaptitude et le licenciement qui peut en résulter.
  - Présomption d'aptitude à la fin de l'arrêt de travail.
  - Fin de la double visite médicale pour constater l'inaptitude... mais après étude du poste.
- Renforcement des obligations de reclassement.
- Assouplissement du licenciement pour inaptitude (sans recherche de reclassement) si le médecin le constate expressément.

## III. LA LOI TRAVAIL FIXE LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DU CPA

Le compte personnel d'activité doit être mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2017 et être composé :

- Du compte personnel formation (CPF),
- Du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P)
- Et du nouveau compte d'engagement citoyen (CEC).

LS 27/7

## IV. LA LOI TRAVAIL ADOPTÉE LE 21 JUILLET ET LA RÉFORME DE LA DURÉE DU TRAVAIL

- 1) Primauté des accords d'entreprise sur les accords de branche en matière de durée du travail.
- 2) Le taux de majoration des heures supplémentaires par accord d'entreprise s'impose.
- 3) Les horaires à temps partiel peuvent être **augmentés** sans majoration jusqu'à **1/3** de la durée hebdomadaire par accord d'entreprise (malgré un accord de branche prévoyant une majoration moindre).
- 4) La durée maximale du travail (de 48 h par semaine ou 44 h sur 12 semaines) pourra être modifiée par accord d'entreprise.
- 5) La répartition de la durée du travail sur un an, par **accord de branche**, pourra l'être sur 3 ans, ou par décision de l'employeur sur 9 semaines (au lieu de 4), dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- 6) Le temps d'habillage pourra soit faire l'objet de compensation (comme avant) soit être assimilé à du temps de travail.
- 7) Le temps de trajet majoré du fait d'un handicap pourra être compensé par une contrepartie en **temps de repos**.

## V. LA LOI TRAVAIL ET LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

- 1) Nouvelle définition applicable au 1<sup>er</sup> décembre 2016 de la notion de licenciement économique :
  - La définition de la notion de difficultés économiques est précisée et élargie **en fonction de leur durée**.
  - Prise en compte de la réorganisation et de la cessation d'activité (déjà retenues par la jurisprudence).
- 2) Sécurisation des licenciements **avant** transfert d'entreprise :
  - Possibilité de licencier (avant transfert) pour les entreprises de plus de 1 000 salariés,
  - Obligation de reprise des salariés limitée aux salariés **non licenciés** à la date du transfert,
  - Mesures pour favoriser la reprise de tout ou partie des activités dans le cadre du PSE,
  - Les salariés transférés ne pourront plus invoquer les différences de rémunération,
  - Renforcement de l'obligation de revitalisation.

LS 26/7

## VI. LA LOI TRAVAIL ET LES NOUVELLES RÈGLES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

- 1) Généralisation du principe de l'accord majoritaire (50 % au lieu de 30 %), mais possibilité de valider des accords minoritaires (au moins 30 %) par voie de referendum selon des modalités variables de 2016 à 2019.
- 2) Préconisation de faire un **accord de méthode** pour définir le contenu et la durée des accords.
- 3) Obligation à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2017 de publier les accords.
- 4) Les règles de **révision** des accords sont modifiées.
  - Un avenant est possible pendant le cycle électoral (au cours duquel l'accord a été conclu) par les organisations signataires, au-delà de cette période par toute organisation représentative.
- 5) Possibilité d'inscrire le **principe de neutralité** dans le règlement intérieur.
- 6) Sécurisation des accords de groupe.
- 7) **Dénonciation des accords collectifs** dans les 3 mois suivant le préavis (et non plus à l'issue de celui-ci).
  - Le maintien des avantages acquis est remplacé par le maintien de la rémunération perçue.
- 8) Renforcement du rôle des branches habilitées à définir dans **les 2 ans** les domaines dans lesquels les entreprises pourront négocier des accords moins favorables et réguler la concurrence entre entreprises du même secteur.

9) Horaires individualisés et récupération des heures perdues.

- L'employeur pourra demander au salarié de reporter des heures sur une autre semaine.

10) **Forfaits annuels en heures ou en jours**

- Il reste obligatoire d'avoir un accord d'entreprise,
- Mais à condition de préciser :
  - La période de référence (12 mois ou plus),
  - Les conditions de prise en compte des absences ainsi que des entrées et sorties en cours de période,
  - Déterminer le **droit à la déconnexion** ainsi que l'évaluation périodique de la charge de travail + 1 entretien annuel.

11) **Congés payés**, possibilité :

- De fixer par accord le début de la période de référence,
- De majorer la durée en raison non seulement de l'âge et de l'ancienneté mais aussi d'un handicap ou pour les hommes (ou femmes) ayant en charge un enfant handicapé,
- De prendre des congés dès l'embauche et non plus dès l'ouverture des droits,
- De négocier dans l'entreprise les **congés spéciaux** mais pour les congés pour événements familiaux sans être inférieurs aux **nouvelles durées** :
  - 5 jours (au lieu de 2) pour le décès d'un enfant,
  - 3 jours pour le décès d'un conjoint (marié ou pacsé),
  - 3 jours pour le décès d'un parent,
  - 2 jours pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant.

12) **Congé maternité**

- La durée légale de protection passe de 4 à 10 semaines.

LS du 26/7

## VII. LOI TRAVAIL EL KHOMRI

- Un groupe de travail d'universitaires (GR-Pact) propose un autre Code du Travail dans un document publié le 12 juillet.
- Parmi les propositions :
  - La création d'une 6<sup>ème</sup> semaine de congés payés... en échange (!! ) de 5 jours fériés catholiques (sauf Noël),
  - L'intégration des travailleurs "uberisés" ou des autoentrepreneurs dans le Code du Travail sous la notion de "salariés autonomes".

LS 18/7

*71 % des Français seraient mécontents de l'adoption du texte selon un sondage Odoxa publié par Les Echos le 19/7.*

## VIII.

### LA LOI TRAVAIL ADOPTÉE LE 20 JUILLET A FAIT L'OBJET...

... de 2 recours devant le Conseil Constitutionnel, dès lors que la barre des 60 élus a été obtenue.

- C'est déjà le cas du recours déposé par Les Républicains et l'UDI contestant :
  - L'article 27 qui prévoit une indemnité spécifique au profit d'un syndicat contraint de quitter ses locaux à la demande d'une collectivité locale,
  - L'article 64 qui instaure "une instance de dialogue social" pour les réseaux de franchise de plus de 300 personnes.
- Quant au recours des députés de gauche déposé le 25 juillet, il conteste la mise en œuvre de l'article 49.3 à 3 reprises... alors que l'emploi de cette procédure n'a fait l'objet que d'**une seule** consultation du Conseil des Ministres le 10 mai 2016.

NB : Le 4 août, le Conseil Constitutionnel censure 5 mesures sur les 123 articles... mais considère que la procédure d'adoption a été respectée.

Jacques BROUILLET  
Cabinet ACD  
Avocat au barreau de Paris  
[j.brouillet@acd.fr](mailto:j.brouillet@acd.fr) – tél. 01 42 67 79 78