

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.	

- **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. 	

- **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. 	

- **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. 	

- 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 	

- **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. 	

- **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. 	

- **Horaires individualisés**

AVANT	APRES
<p><u>Rôle des instances représentatives du personnel</u> : 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><u>L’inspecteur du travail</u> : 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><u>Limites</u> : 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 un durée de 3h fixée par décret.</p>	<p><u>Rôle des instances représentatives du personnel</u> : Le projet de loi rectificatif revient au droit actuel</p> <p><u>L’inspecteur du travail (L. 3121-43)</u> : 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><u>Limites (L. 3121-49)</u> : 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. 	

- **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><u>Modalités fixées par décret.</u></p> <p><u>Limites</u> : la récupération des heures n'est possible que dans les 12 mois précédant ou suivant leur perte.</p> <p><u>Procédure</u> : information préalable de l'inspecteur du travail</p>	<p><u>Modalités fixées par accord</u> (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><u>Limite</u> : aucune</p> <p><u>Procédure</u> : 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 	

- **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. 	

- 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 	

- 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 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 un dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle. Un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise peut porter jusqu'au 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>

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.

- **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 : <ul style="list-style-type: none"> • 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 : <ul style="list-style-type: none"> • Priorité à l'accord d'entreprise : renversement de la hiérarchie des normes • Limitation des possibilités de dérogation en l'absence d'accord. 	

- **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
<p>Les femmes salariées de moins de vingt et un ans bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge.</p> <p>Fractionnement des congés : Lorsque l'entreprise ferme, le fractionnement des congés ne peut avoir lieu que sur avis conforme des DP, ou avec l'agrément des salariés.</p> <p>Fractionnement des congés : Des dérogations aux règles de fractionnement des congés peuvent être prises par accord d'entreprise</p> <p>Accord : 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</p>	<p>(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</p> <p>Fractionnement des congés : 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</p> <p>Accord (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.</p>

Absence d'accord : 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

Modification des dates de congé : 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.

Période de prise de congé : Le salarié ne peut bénéficier de ses congés payés qu'après l'ouverture de ses droits

Indemnité compensatrice de congés payés : elle n'est pas due en cas de rupture du contrat de travail pour faute lourde

Absence d'accord (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.

Modification des dates de congé (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.

Période de prise de congé : les congés peuvent être pris dès l'embauche du salarié, et plus uniquement à l'ouverture des droits

Indemnité compensatrice de congés payés : elle sera du même en cas de licenciement pour faute lourde.

Bilan :

- 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

- **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.</p> <p>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.</p> <p>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><u>Périmètre d'appréciation des difficultés économiques</u> : Quand l'entreprise appartient à un groupe, les difficultés économiques sont appréciées sur le secteur d'activité du groupe tous pays confondus.</p> <p><u>PSE et transfert d'activité</u> : 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><u>Périmètre d'appréciation des difficultés économiques</u> : 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><u>PSE et transfert d'activité</u> : 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>
<p>Bilan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.