

Quinzaine du 16 au 31 août 2016

Textes	
Loi travail : à quel moment la loi entre-t-elle en vigueur ?	
Loi travail : qu'est-ce qu'une règle d'ordre public, une disposition supplétive ?	
Nouvelle définition du motif économique de licenciement	<i>Article 67 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels</i>
Les conventions et accords collectifs sont en principe conclus pour 5 ans	<i>Article 16, I, 3° de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels</i>
Un service d'information en droit du travail est créé pour les PME	<i>Article 61 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels</i>
La loi Travail modifie le régime des jours fériés	<i>Article 8 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels</i>
Zoom	
Rentrée scolaire : le retard au travail du parent est toléré	
La Loi Travail a augmenté le nombre d'heures de délégation	
Le principe de neutralité peut être inscrit dans le règlement intérieur de l'entreprise	
La médiation conventionnelle ouverte aux salariés et employeurs	
Jurisprudence	
Licenciement d'un salarié protégé dont l'autorisation a été annulée	<i>Cass. Soc., 30 juin 2016 : n° 15-11.424</i>
Le contrat CDD qui n'est pas remis dans les délais légaux devient... un CDI	<i>Cass. Soc., 08 juin 2016 : pourvoi n° 15-14001</i>



Textes



Loi travail : à quel moment la loi entre-t-elle en vigueur ?

Au JO du 9 août 2016 a été publiée la loi travail, de son véritable nom *loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*.

Se pose désormais la question du moment de l'entrée en vigueur des très nombreuses dispositions et modifications contenues dans la loi.

Le développement suivant répond à cette question, dans un format synthétique, en présentant les entrées en vigueur, programmées pour certaines, des 123 articles présents dans cette loi conséquente.

Le principe général

C'est au lendemain de sa publication au JO qu'entre en vigueur la loi travail, à l'exception des dispositions :

- dont l'entrée en vigueur est précisément fixée à une date ultérieure ;
- dont l'application est étroitement liée à la publication de décrets.

Entrée en vigueur immédiate

- L'article 8 de la loi

Initialement numéroté *article 2*, cet article 8 présent dans la partie *Une nouvelle architecture des règles en matière de durée du travail et de congés* modifie profondément l'architecture du code du travail, opérant ainsi la distinction entre :

- les dispositions dites *d'ordre public* ;
- celles qui sont ouvertes à la négociation collective ;
- et enfin, les règles dites *supplétives* qui s'imposent à défaut d'accord.

C'est cette nouvelle hiérarchie des normes, comme certains observateurs l'ont dénommée, qui a été fréquemment décriée ces derniers mois...

Néanmoins, certaines dispositions prévues par l'article 8, notamment sur la durée du travail nécessiteront la publication de décrets.

- Aide à la recherche du premier emploi

Un décret et un arrêté ont été publiés de façon concomitante à la loi travail, permettant ainsi l'entrée en vigueur de ce nouveau dispositif.

- Représentants du personnel

Entrent en vigueur à compter du 10 août 2016, les articles 28 et 29 de la loi, relevant le crédit d'heures des délégués syndicaux.

- Autres dispositions

Sont d'application immédiate, les dispositions suivantes :

- la faculté de négocier des accords de méthode fixant les bonnes pratiques en matière de négociation ;
- la possibilité pour les petites entreprises d'adopter des accords-types négociés par la branche ;
- certaines modifications concernant le règlement intérieur.

Les dispositions nécessitant la publication de décrets

Plus de 120 décrets sont attendus, le Gouvernement ayant récemment confirmé que ces derniers devraient

être publiés rapidement.

La ministre du travail, Myriam El Khomri ayant même indiqué dans la presse qu'un grand nombre de décrets devraient être publiés avant la fin du mois d'octobre, et qu'une « quasi-totalité » le serait avant la fin de l'année 2016.

- **Dispositions concernées (liste non exhaustive)**

Parmi les dispositions nécessitant la publication de décrets, citons :

- Les nouvelles modalités de négociation et de révision des conventions et accords collectifs de travail ;
- Les nouvelles règles en matière de visite médicale d'embauche, de suivi médical périodique ;
- Les nouvelles dispositions concernant l'inaptitude physique (dont l'obligation de reclassement par l'employeur) ;
- La possibilité de négocier des accords dits *offensifs* visant à préserver ou à développer l'emploi ;
- L'ouverture des aides à l'emploi aux groupements d'employeurs (article 88 de la loi) ;
- La validité des accords collectifs (article 21 de la loi), à savoir le remplacement de l'obligation d'être signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages par plus de 50 % des suffrages ;
- Le droit à la déconnexion des salariés (entrée en vigueur programmée au 1^{er} janvier 2017) ;
- Les dispositions visant à faciliter le vote électronique lors des élections professionnelles ;
- À titre expérimental, dans les régions volontaires, il est dérogé à la limite d'âge de 25 ans concernant la conclusion d'un contrat d'apprentissage, cette limite d'âge est portée à 30 ans (article 77 de la loi). Cette expérimentation est mise en place du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019.

Dispositions dont l'entrée en vigueur est programmée au 1^{er} décembre 2016

Licenciement économique

C'est au 1^{er} décembre 2016, qu'entre en vigueur la nouvelle définition du licenciement économique et notamment des motifs permettant de le justifier, à savoir :

- ne pas être un motif inhérent à la personne du salarié ;
- des difficultés économiques ;
- des mutations technologiques ;
- la réorganisation de l'entreprise pour la sauvegarde de sa compétitivité ;
- la cessation d'activité.

Les 2 derniers motifs viennent s'ajouter au code du travail, tout en rappelant qu'ils étaient déjà reconnus notamment par la Cour de cassation.

Dispositions dont l'entrée en vigueur est programmée au 1^{er} janvier 2017

De façon non exhaustive, nous évoquons les dispositions suivantes, dont l'entrée en vigueur est programmée au 1^{er} janvier 2017.

- **Le droit à la déconnexion**

Un droit à la déconnexion entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2017.

A ce titre les entreprises seront dans l'obligation de mettre en place des instruments de régulation de l'outil numérique.

- **Le CPA**

C'est également au 1^{er} janvier 2017, que devrait entrer en vigueur le CPA (Compte Personnel d'Activité).

Ouvert à chaque personne qui démarre sa vie professionnelle, il concernera tous les salariés et demandeurs d'emploi. Ce CPA intégrera les dispositifs suivants :

- le CPF ;
- le C3P (compte pénibilité) ;
- le nouveau « compte d'engagement citoyen.

Concernant les travailleurs indépendants, l'ouverture du CPA se fera au 1^{er} janvier 2018.

Enfin, pour les agents publics fonctionnaires et contractuels), une ordonnance sera publiée dans les 9 mois et fixera la date d'entrée en vigueur du CPA.

- **Bulletin de paie numérique**

Selon les dispositions actuelles, le bulletin est remis sous la forme papier, et uniquement sous réserve d'avoir obtenu l'accord du salarié dans une forme numérique (ce qu'il est coutume d'appeler « bulletin électronique »).

Au 1er janvier 2017, cette logique est totalement inversée par l'article 54 de la loi, puisque l'employeur sera désormais en droit de remettre au salarié un bulletin dématérialisé, sauf avis contraire du salarié à ce sujet.

- **Mise en place des accords majoritaires**

Enfin, c'est également à compter du 1^{er} janvier 2017, que la règle des *accords majoritaire* s'appliquera dans les entreprises pour les sujets relatifs au temps de travail.

Pour être valides, les accords devront être signés par des organisations syndicales qui rassemblent plus de 50 % des suffrages (contre 30 % auparavant).

En 2019, cette règle sera étendue aux autres domaines du code du travail.



Loi travail : qu'est-ce qu'une règle d'ordre public, une disposition supplétive ?

La loi Travail du 8 août 2016 comporte une série d'articles qui fixent :

- des règles dites d'ordre public,
- les sujets relevant de la négociation collective,
- des règles dites supplétives.

Règles d'ordre public

Il arrive que la loi vienne limiter la liberté contractuelle. Elle le fait en instaurant des règles impératives qui sont dites d'ordre public. Cette expression juridique veut dire que ces règles s'imposent aux contractants. Les dispositions juridiques d'ordre public ne peuvent pas être écartées par un contrat ou une convention. Les clauses du contrat ou de la convention contraires à ces règles d'ordre public sont nulles et donc inapplicables.

La notion d'ordre public ne se limite pas à l'ordre au sens qu'il a dans *maintien de l'ordre* par la police.

Une règle d'ordre public est une règle de droit que le législateur a considéré comme nécessaire et utile à la vie en société.

Le but poursuivi peut être, en cas d'inégalité de force économique entre contractants, d'assurer une certaine protection aux intéressés économiquement les plus faibles. Ces derniers risqueraient parfois d'accepter un accord très désavantageux au bénéfice de la partie la plus forte. Il peut s'agir du locataire dans son rapport avec un bailleur, du consommateur avec un professionnel, du salarié avec un employeur, du sous-traitant par rapport à l'entrepreneur principal. Une règle d'ordre public peut aussi avoir but de protéger les intérêts généraux de la collectivité, en évitant que les contractants s'accordent dans un sens contraire à l'intérêt général.

Savoir si une règle est ou non d'ordre public fait parfois débat. C'est alors au juge de trancher. Mais actuellement le législateur s'attache à être explicite. Par exemple, le texte indiquera *les dispositions du présent chapitre (ou du présent titre) sont d'ordre public*.

Dispositions supplétives

Il arrive que la loi confie au contrat le soin de fixer certaines règles, mais que le législateur souhaite quand même prévoir ce qui devra s'appliquer en l'absence de clauses figurant dans le contrat ou la convention. On parle alors de règles supplétives, qui suppléent la volonté des contractants et pallient l'absence de clauses.

L'existence d'une règle supplétive est utile car elle permet de lever les incertitudes lorsque les contractants ne se sont pas prononcées sur une question, tout en leur laissant toute liberté de prévoir une solution différente.

En résumé...

Un sujet peut donner lieu à des articles qui :

- fixent des règles impératives (règles d'ordre public) ;
- indiquent ce qui relève au contraire d'un accord ou d'une convention. Dans la loi Travail, il s'agit de dispositifs issus de la négociation collective ;
- et prévoient des dispositions s'appliquant faute d'accord (dispositions supplétives). Dans la loi Travail, faute d'accord collectif, la loi peut, ou bien fixer la règle, ou bien renvoyer au contrat individuel.

Ces distinctions ne rendent évidemment pas compte de tous les cas de figure, mais sont utiles quand on veut se référer au texte.



Nouvelle définition du motif économique de licenciement

Article 67 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Article L 1233-3	Article L 1233-3 (entrée en vigueur le 1 ^{er} décembre 2016)
<p>Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.</p> <p>Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L 1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au 1^{er} alinéa.</p>	<p>Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :</p> <p>1° A des difficultés économiques 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 ou 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 la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :</p>

a) 1 trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés ;
b) 2 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ;
c) 3 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés ;
d) 4 trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus ;
2° A des mutations technologiques ;
3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
4° A la cessation d'activité de l'entreprise.
La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.
Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L 1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au présent article.

La loi Travail du 8 août 2016 redéfinit les critères du licenciement économique en complétant la liste des causes économiques justifiant la rupture et en fixant une série d'indicateurs dont l'évolution significative caractérise des difficultés économiques.

La loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, définitivement adoptée par le Parlement le 21 juillet 2016, procède à la redéfinition des critères du licenciement économique. Modifiant l'article L 1233-3 du code du travail, elle complète la liste des causes économiques et précise la notion de difficultés économiques, notamment.

La liste des causes de licenciement est complétée

La loi inscrit la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité et la cessation d'activité parmi les causes possibles de licenciement économique. Elles s'ajoutent aux difficultés économiques et aux mutations technologiques déjà prévues jusqu'alors. Cette liste n'est toutefois pas limitative.

Ce faisant le législateur ne fait que transposer la jurisprudence en la matière. En effet, la Cour de cassation juge de manière constante depuis 1995, que, lorsqu'elle n'est pas liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, une réorganisation ne peut constituer un motif économique que si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité de l'entreprise (notamment Cass. Soc., 5 avril 1995 : n° 93-42.690 ; Cass. Soc., 20 mars 2007 : n° 05-40.629). Cette solution a d'ailleurs été reprise par le Conseil constitutionnel (Cons. Const., 12 janvier 2002 : n° 2001-455 DC). De même, la Haute Cour admet, depuis 2001, que la cessation d'activité de l'entreprise constitue en elle-même une cause économique de licenciement, excepté si elle est due à une faute de l'employeur ou à sa légèreté blâmable (Cass. Soc., 16 janvier 2001 : n° 98-44.647 ; Cass. Soc., 10 mai 2012 : n° 11-14.463).

La notion de difficultés économiques est désormais précisée

Dorénavant les difficultés économiques 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 ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation,
- soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Ainsi, l'entreprise qui remplit un seul de ces critères justifie de difficultés économiques susceptibles de

motiver un licenciement économique.

Remarque : ces critères ont plutôt un caractère indicatif. En cas de litige, le juge pourra en retenir d'autres dès lors qu'ils sont de nature à justifier des difficultés économiques.

La baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires doit par ailleurs être constatée sur une durée différente en fonction de la taille de l'entreprise ; elle est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- 1 trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés ;
- 2 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ;
- 3 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés ;
- 4 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 300 salariés.

Remarque : en revanche, le législateur n'a pas défini objectivement la notion d'*évolution significative* de ces indicateurs en fixant, par exemple, un pourcentage de baisse. Il reviendra donc au juge de l'apprécier en cas de litige.

L'impact sur l'emploi est apprécié au niveau de l'entreprise

Transposant, là encore, la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 8 février 1998 : n° 95-43.606 ; Cass. soc., 8 juillet 2008 : n° 06-45.564), la loi limite le périmètre d'appréciation des conséquences sur l'emploi. Ainsi, il est précisé que la matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Une entrée en vigueur différée

Les nouvelles dispositions ne sont pas d'application immédiate, leur effet étant reporté au 1^{er} décembre 2016 (article 67, II de la loi). Cette date d'entrée en vigueur concerne, en fait, essentiellement les critères permettant de caractériser les difficultés économiques, les autres dispositions n'étant qu'une transposition de la jurisprudence toujours applicable.



Les conventions et accords collectifs sont en principe conclus pour 5 ans

Article 16, I, 3° de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

En principe, les conventions et accords ont une durée déterminée de 5 ans

Inversant la logique antérieure, l'article 16 de la loi prévoit qu'à défaut d'autre stipulation sur ce point les conventions et accords collectifs ont une durée fixée à 5 ans, et non plus une durée indéterminée (article L 2222-4 modifié).

Mais ils peuvent, comme antérieurement, être conclus pour une durée déterminée ou indéterminée.

Ces dispositions sont applicables à l'ensemble des conventions et accords collectifs, quel que soit leur niveau de conclusion : branche, entreprises, etc.

Il en résulte que les conventions et accords collectifs peuvent :

- soit ne comporter aucune clause relative à leur durée. Ils sont alors, en vertu des nouvelles dispositions, considérés comme conclus pour une durée de 5 ans, à l'issue de laquelle ils cessent de produire effet ;
- soit prévoir qu'ils sont conclus pour une durée indéterminée. Les partenaires sociaux sont cependant incités à négocier régulièrement, y compris en présence de conventions et accords à durée

indéterminée, par le biais des clauses de rendez-vous ;

- soit prévoir qu'ils sont conclus pour une durée déterminée plus courte ou, au contraire, plus longue que les 5 ans prévus par la loi, à l'issue de laquelle ils cessent de produire effet.

Arrivés à expiration, ils cessent de produire leurs effets

L'article L 2222-4 modifié du code du travail prévoit expressément qu'arrivés à expiration, les conventions et accords ayant une durée déterminée cessent de produire leurs effets.

Ainsi, les dispositions du code du travail aménageant les effets de la dénonciation ou de la mise en cause d'un accord, en prévoyant notamment un délai de survie de celui-ci pendant 1 an, ne s'appliquent pas au terme des accords à durée déterminée.

En conséquence, l'arrivée à expiration d'un accord à durée déterminée qui ne serait pas reconduit ou remplacé par un nouvel accord devrait rendre immédiatement impossible toute application de ses dispositions, conduisant à un vide juridique.

La logique antérieure est ainsi inversée

Ces dispositions posent un principe inverse de celui qui prévalait jusqu'à présent. En effet, en principe, les conventions et accords collectifs étaient conclus pour une durée indéterminée. Seuls les conventions et accords comportant une clause expresse en ce sens pouvaient avoir une durée déterminée. De plus, celle-ci ne devait pas dépasser 5 ans et, sauf stipulations contraires, arrivé à expiration, le texte continuait à produire ses effets comme une convention ou un accord à durée indéterminée (article L 2222-4 ancien). A cet égard, l'étude d'impact du projet de loi souligne que, face à des stipulations mal rédigées ou ambiguës, la jurisprudence de la Cour de cassation faisait prévaloir le principe de la durée indéterminée des accords.

Remarque : Ces anciennes dispositions demeurent applicables aux accords conclus jusqu'à la publication de la loi.

L'étude d'impact du projet de loi précise que cette mesure s'inspire d'une préconisation du rapport remis au Premier ministre par Jean-Denis Combrexelle en septembre 2015, visant à revenir sur la tradition de l'accord à durée indéterminée afin de permettre *une respiration à intervalles réguliers de la négociation*. Selon l'étude, cette tradition n'incite pas les partenaires sociaux à renégocier des accords signés précédemment et constitue ainsi un facteur d'empilement de normes conventionnelles souvent devenues sans objet.

Si elle inverse la logique antérieure, la loi ne remet pas en cause, cependant, le choix donné aux parties de prévoir que la convention ou l'accord aura une durée indéterminée, contrairement à la proposition n° 9 du rapport Combrexelle, qui prévoyait d'imposer une durée déterminée maximale de 4 ans pour tous les accords d'entreprise et professionnels de branche (mais pas pour les conventions de branche).

Entrée en vigueur

Cette mesure s'applique aux accords conclus après la publication de la loi (article 16, IV de la loi), soit après le 9 août 2016.

Remarque : Autrement dit, les accords conclus antérieurement et ne mentionnant pas leur durée restent applicables jusqu'à leur dénonciation ou remise en cause. Il en va de même pour les accords conclus antérieurement pour une durée déterminée de 5 ans au plus, qui à leur expiration (même si celle-ci est postérieure à la loi), continueront de produire effet comme un accord à durée indéterminée.



Un service d'information en droit du travail est créé pour les PME



Article 61 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

L'administration du travail doit mettre en place des services territoriaux chargés de délivrer aux employeurs des informations sur l'application du droit du travail et des accords et conventions collectives.

La loi Travail crée un chapitre intitulé *appui aux entreprises*, au titre IV du livre 1^{er} de la 5^{ème} partie du code du travail consacré aux aides à la création d'entreprise. Il est constitué d'un article unique instituant un service d'information en droit du travail (article L 5143-1 nouveau). Bien que le texte ne renvoie pas à la parution d'un décret, l'entrée en vigueur de cette disposition est subordonnée à la mise en place des services spécialisés devant délivrer l'information.

Article L 5143-1

Tout employeur d'une entreprise de moins de 300 salariés a le droit d'obtenir une information précise et délivrée dans un délai raisonnable lorsqu'il sollicite l'administration sur une question relative à l'application d'une disposition du droit du travail ou des stipulations des accords et conventions collectives qui lui sont applicables.

Ce droit à l'information peut porter sur les démarches et les procédures légales à suivre face à une situation de fait. Si la demande est suffisamment précise et complète, le document formalisant la prise de position de l'administration peut être produit par l'entreprise en cas de contentieux pour attester de sa bonne foi.

Pour assurer la mise en œuvre de ce droit, un service public territorial de l'accès au droit est mis en place par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, qui y associe des représentants des organisations syndicales et professionnelles, les chambres consulaires mentionnées à l'article L 710-1 du code de commerce, à l'article L 511-1 du code rural et de la pêche maritime et à l'article 5-du code de l'artisanat, les commissions paritaires interprofessionnelles mentionnées à l'article L 23-111-1 du présent code, les conseils départementaux de l'accès au droit mentionnés à l'article 54 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991 relative à l'aide juridique et toute autre personne compétente.

Un service réservé aux entreprises de moins de 300 salariés

Seules les entreprises de moins de 300 salariés peuvent bénéficier du service d'information. D'après l'étude d'impact de la loi, ce droit à l'information est destiné aux TPE et PME qui ne disposent pas des ressources juridiques ou humaines leur permettant d'être accompagnées dans la connaissance du droit du travail. Il est attendu une meilleure application du droit du travail, avec une limitation des contentieux, et un impact positif sur l'emploi en raison de la plus grande sécurisation des employeurs des TPE-PME.

Des questions en matière de droit du travail et d'application des conventions collectives

L'employeur a le droit d'obtenir une information précise et délivrée dans un délai raisonnable lorsqu'il sollicite l'administration sur une question relative à l'application d'une disposition du droit du travail ou des stipulations des accords et conventions collectives qui lui sont applicables.

Ce droit à l'information peut également porter sur les démarches et les procédures légales à suivre face à une situation de fait.

La réponse de l'administration a une portée limitée

Si la demande est suffisamment précise et complète, le document formalisant la prise de position de l'administration peut être produit par l'entreprise en cas de contentieux pour attester de sa bonne foi.

Cette disposition a été ajoutée par amendement adopté en première lecture par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale. Elle a été considérée comme un compromis satisfaisant et équilibré entre la quasi-impossibilité d'appliquer un dispositif – le rescrit – dans le champ très vaste du droit du travail et la simple réponse à une question posée.

Elle permet d'apporter une plus grande sécurité juridique aux entreprises, sans pour autant créer de droit opposable. En outre, la relation entre l'employeur et le salarié ne peut pas être complètement appréhendée par l'administration au moment de sa réponse.

Une mission confiée à un service spécifique

Pour assurer l'exercice de ce droit, un service public territorial de l'accès au droit est mis en place par le Direccte qui y associe des représentants des organisations syndicales et professionnelles, les chambres consulaires (chambres de commerce et d'industrie, chambres départementales d'agriculture, chambre de métiers et de l'artisanat), les commissions paritaires régionales interprofessionnelles prévues par l'article L 23-111-1 du code du travail, les conseils départementaux de l'accès au droit, et tout autre acteur compétent.



La loi Travail modifie le régime des jours fériés

Article 8 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Liste des jours fériés légaux

Le code du travail reconnaît actuellement 11 jours fériés légaux. Aucune modification n'est apportée, en contenu ou en numérotation, concernant la liste des 11 jours fériés légaux.

Article L 3133-1	
Avant la loi	Après la loi
<i>Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés</i> 1° Le 1 ^{er} Janvier ; 2° Le lundi de Pâques ; 3° Le 1 ^{er} Mai ; 4° Le 8 Mai ; 5° L'Ascension ; 6° Le lundi de Pentecôte ; 7° Le 14 Juillet ; 8° L'Assomption ; 9° La Toussaint ; 10° Le 11 Novembre ; 11° Le jour de Noël.	<i>Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés</i> 1° Le 1 ^{er} janvier ; 2° Le lundi de Pâques ; 3° Le 1 ^{er} mai ; 4° Le 8 mai ; 5° L'Ascension ; 6° Le lundi de Pentecôte ; 7° Le 14 juillet ; 8° L'Assomption ; 9° La Toussaint ; 10° Le 11 novembre ; 11° Le jour de Noël

Nouveau : Dans le cadre du champ de la négociation collective, un nouvel article est inséré dans le code du travail.

Il indique qu'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche définit les jours fériés chômés.

Article L 3133-3-1

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche définit les jours fériés chômés

Nouveau : Dans le cadre du champ des « dispositions supplétives », un nouvel article est ajouté au sein du code du travail.

Ce dernier indique qu'à défaut d'accord, tel qu'indiqué à l'article L 3133-3-1, l'employeur fixe les jours fériés chômés.

Chômage des jours fériés

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne donnent pas lieu à récupération. Aucune modification n'est apportée sur l'article L 3133-2 du code du travail.

Article L 3133-2	
Avant la loi	Après la loi
<i>Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne donnent pas lieu à récupération.</i>	<i>Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne donnent pas lieu à récupération.</i>

Rémunération des jours fériés ordinaires chômés

Tout salarié doit bénéficier de la rémunération d'un jour férié, pour autant qu'il soit chôme dans l'entreprise à la seule condition qu'il justifie de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, ou l'établissement.

Sont exclus des dispositions les salariés exclus de la loi de mensualisation, à savoir :

- salariés travaillant à domicile ;
- salariés saisonniers ;
- salariés intermittents ;
- salariés temporaires

La loi travail apporte une modification importante sur l'article L 3133-3 du code du travail.

Désormais, bénéficiant du paiement des jours fériés ordinaires chômés, les salariés saisonniers qui en raison de contrats successifs ou non justifient d'une ancienneté minimale de 3 mois au sein de l'entreprise.

Les dispositions concernant les salariés travaillant à domicile, les salariés intermittents et aux salariés temporaires ne connaissent en revanche aucune modification.

Article L 3133-3	
Avant la loi	Après la loi
<i>Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.</i>	<i>Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.</i>
<i>Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.</i>	<i>Ces dispositions s'appliquent aux salariés saisonniers si, du fait de divers contrats successifs ou non, ils cumulent une ancienneté totale d'au moins 3 mois dans l'entreprise.</i>
	<i>Ces dispositions ne s'appliquent ni aux personnes travaillant à domicile, ni aux salariés intermittents, ni aux salariés temporaires.</i>

Chômage du 1^{er} mai

A la différence des 10 jours fériés ordinaires, le 1^{er} mai est réputé :

- être un jour férié et chômé ;
- ne nécessitant aucune condition d'ancienneté.

Aucune modification n'est apportée sur cette thématique, que ce soit sur le contenu ou la numérotation.

Article L 3133-4	
Avant la loi	Après la loi
<i>Le 1^{er} mai est jour férié et chômé.</i>	<i>Le 1^{er} mai est jour férié et chômé.</i>

*Le chômage du 1^{er} mai ne peut être une cause de réduction de salaire.
Les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement ont droit à une indemnité égale au salaire perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.*

*Le chômage du 1^{er} mai ne peut être une cause de réduction de salaire.
Les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement ont droit à une indemnité égale au salaire perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.*

1^{er} mai travaillé

Lorsque le salarié est contraint de travailler pendant le 1^{er} mai, en raison de la nature de l'activité de l'entreprise, une majoration de 100 % du salaire est obligatoirement attribuée.

Ne connaissent également aucune modification, les dispositions concernant le paiement du 1^{er} mai travaillé.

Article L 3133-6	
Avant la loi	Après la loi
<i>Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1^{er} mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.</i>	<i>Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1^{er} mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.</i>

Zoom



Rentrée scolaire : le retard au travail du parent est toléré

L'entrée des jeunes enfants en maternelle et primaire, mais aussi parfois au collège, peut nécessiter un accompagnement plus prolongé de la part des parents, ce qui peut générer un certain retard au travail.

Le code du travail ne prévoit pas la possibilité de s'absenter en raison de la rentrée scolaire de ses enfants : il s'agit cependant d'une tolérance communément admise par les employeurs.

Néanmoins, les entreprises n'offrent pas toutes le même degré de souplesse face au suivi de ce moment important dans l'éducation et la construction des enfants que constitue la reprise de l'école pour une nouvelle année scolaire.

Il est néanmoins possible au salarié de demander à son employeur d'arriver exceptionnellement en retard ce jour-là, et de rattraper ultérieurement ses heures, sans que cela ne soit considéré comme une faute.

D'une manière générale, il est recommandé au salarié d'avertir son employeur au moins 48 heures à l'avance - soit le mardi 30 août 2016 - qu'il sera en retard le 1^{er} septembre, en raison de la rentrée scolaire de son ou ses enfants.

Par principe, il doit justifier toute absence ou retard et lorsque celle-ci est prévisible, il convient de demander l'autorisation de l'employeur. A défaut, il prend le risque qu'une sanction disciplinaire soit prononcée à son encontre et risque de voir son salaire réduit à concurrence des heures réellement effectuées (Cass. Soc., 21 mars 2012 : n° 10-21097).

Le salarié peut, en outre, solliciter un jour de congé payé ou de RTT en vue d'accompagner son enfant à sa première journée d'école.

Certaines conventions collectives permettent aux salariés de bénéficier d'une autorisation d'absence le jour de la rentrée scolaire.

Il est important de prendre connaissance des dispositions prévues par la CCN, car il peut exister de nombreuses conditions pour prétendre au bénéfice de ces heures : âge de l'enfant, classe intégrée, ou encore niveau scolaire...

- Ainsi, la convention collective nationale de la coiffure prévoit une autorisation d'absence pour la rentrée scolaire de 3 heures, sans réduction de rémunération pour les salariés ayant des enfants scolarisés de 13 ans au plus ;
-
- Dans la branche d'activité de la propreté, une journée est octroyée pour les pères ou les mères de famille dont l'enfant entre pour la première fois à l'école ;

Bien d'autres conventions collectives accordent quelques heures le jour de la rentrée. C'est pourquoi il est conseillé aux salariés de consulter la Convention collective applicable à leur entreprise afin de connaître leurs droits en la matière.

Calendrier des vacances scolaires 2016-2017

Voici pour rappel le calendrier scolaire en vue de s'organiser au mieux avant la rentrée :

	Zone A	Zone B	Zone C
Rentrée	jeudi 1 ^{er} septembre 2016		
Toussaint	du mercredi 19 octobre 2016 au jeudi 3 novembre 2016		
Noël	du samedi 17 décembre 2016 au mardi 3 janvier 2017		
Hiver	du samedi 18 février au lundi 6 mars	du samedi 11 février au lundi 27 février	du samedi 4 février au lundi 20 février
Printemps	du samedi 15 avril au mardi 2 mai	du samedi 8 avril au lundi 24 avril	du samedi 1 ^{er} avril au mardi 18 avril
Vacances d'été	à partir du 8 juillet		

Remarque : les régions françaises ayant été redéfinies, les zones sont donc celles-ci :

Zone A	Académies	<i>Besançon, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Dijon, Grenoble, Limoges, Lyon, Poitiers</i>
Zone B	Académies	<i>Aix-Marseille, Amiens, Caen, Lille, Nancy-Metz, Nantes, Nice, Orléans-Tours, Reims, Rennes, Rouen, Strasbourg</i>
Zone C	Académies	<i>Créteil, Montpellier, Paris, Toulouse, Versailles</i>



La Loi Travail a augmenté le nombre d'heures de délégation

Depuis le 10 août 2016, certains représentants syndicaux bénéficient d'une hausse de 20 % de leur crédit d'heures de délégation.

En effet, chaque délégué syndical dispose désormais d'un crédit d'heures mensuel au moins égal à (article L 2143-13 du code du travail) :

- 12 heures par mois, dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés (au lieu de 10 heures) ;
- 18 heures par mois, dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés (au lieu de 15 heures) ;
- 24 heures par mois, dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés (au lieu de 20 heures).

Nombre d'heures de délégation	Effectif de l'entreprise	Avant la loi Travail
12 heures par mois	entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés	au lieu de 10 heures
18 heures par mois	entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés	au lieu de 15 heures
24 heures par mois	entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés	au lieu de 20 heures

Cette disposition étant d'application immédiate, les représentants ne doivent pas hésiter à demander le

bénéfice de cette hausse des heures de délégation, au cas où elle serait passée inaperçue auprès de l'employeur, mêlée dans le flot de toutes les réformes engagées par la loi Travail.

La Loi Travail ne retouche pas les autres dispositions qui entourent le crédit d'heures des DS, à savoir notamment que ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

La réforme du code du travail concerne aussi le délégué syndical central et modifie le crédit d'heures global attribué à chaque section syndicale. Elle fait donc passer :

- à 24 heures le crédit d'heures mensuel alloué au délégué syndical central, contre 20 jusqu'à présent (article L 2143-15 du code du travail) ;
- le crédit d'heure global supplémentaire maximal accordé à chaque section syndicale (au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord) (article L 2143-16 du code du travail) :
 - * de 10 à 12 heures par an dans les entreprises d'au moins 500 salariés ;
 - * de 15 à 18 heures par an dans celles d'au moins 1.000 salariés.

Sachez que si le délégué est amené à se déplacer dans le cadre de sa mission (par exemple pour assister à une réunion), il peut se faire rembourser ses frais de transport (carburant, frais d'autoroute ...).

S'il est titulaire d'un mandat représentatif ou syndical, sachez que d'autres mesures concernant les représentants du personnel ont été prises par la Loi El Khomri.



Le principe de neutralité peut être inscrit dans le règlement intérieur de l'entreprise

Article 2 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Le règlement intérieur peut limiter la manifestation des convictions des salariés sous certaines conditions.

L'inscription dans le règlement intérieur de l'entreprise d'une clause relative au principe de neutralité est encadrée par la loi. Le règlement intérieur peut en effet imposer aux salariés une restriction de la manifestation de leurs convictions - notamment politiques et religieuses - à condition que cette restriction (article L 1321-2-1 nouveau) :

- soit justifiée par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise ;
- et soient proportionnée au but recherché.

Article L 1321-2-1

Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.

Cette disposition vise à sécuriser les règlements intérieurs d'entreprise comportant déjà des dispositions de ce type. Il donne une base légale aux principes dégagés par la Cour de cassation dans l'affaire *Baby-Loup* (Cass. ass. plén., 25 juin 2014 : n° 13-28.369). La Cour de cassation avait jugé légitime le licenciement de la salariée d'une crèche privée qui avait refusé d'ôter son voile islamique malgré l'obligation de neutralité prévue par le règlement intérieur. Les juges avaient considéré que la restriction prévue était légitime car suffisamment précise et justifiée par le contact de la salariée avec de jeunes enfants au sein d'une structure

de petite taille.



La médiation conventionnelle ouverte aux salariés et employeurs

En cas de litige, une nouvelle voie amiable est ouverte en droit du travail.

Le décret publié au Journal Officiel du 25 mai 2016 permet la mise en œuvre de la médiation conventionnelle en droit du travail, en lui appliquant les dispositions du code de procédure civile consacrées à la résolution amiable des différends (Décret 2016-660 du 20 mai 2016 ; article R 1471-1 du code du travail modifié et 1528 et 1529 du code de procédure civile)

Article R 1471-1

Les dispositions du livre V du code de procédure civile sont applicables aux différends qui s'élèvent à l'occasion d'un contrat de travail.

Le bureau de conciliation et d'orientation homologue l'accord issu d'un mode de résolution amiable des différends, dans les conditions prévues par les dispositions précitées.

Au lieu et place d'un contentieux, employeur et salarié peuvent donc désormais opter pour une médiation conventionnelle afin de régler à l'amiable un différend concernant le contenu du contrat de travail, son exécution ou encore sa rupture.

En revanche, sont exclus de la médiation conventionnelle :

- les litiges entre employeur et représentants du personnel ou un syndicat ;
- les infractions en droit pénal du travail qu'un conflit qui relèverait du pénal (article 23 de la loi 95-125 du 8 février 1995).

Les parties choisissent ensemble un médiateur (articles 1530 et 1532 du CPC). Il s'agit d'un médiateur formé à la médiation (article 1533 du CPC)

Le processus de médiation peut aboutir à un accord, mais ce n'est pas une obligation.

En cas d'accord, celui-ci ne doit pas être contraire à l'ordre public, ne doit pas porter atteinte à des droits dont les parties n'ont pas la libre disposition (loi 1995-125 du 8 février 1995, article 21-4). Elles ne peuvent pas non plus négocier sur un droit issu d'une loi.

Il doit s'agir en outre de droits acquis, et pas seulement futurs.

L'accord ainsi trouvé peut être homologué par le Bureau de conciliation et d'orientation du Conseil de prud'hommes (article 1534 du CPC), permettant de lui conférer une force exécutoire.

En cas d'échec de la médiation, le salarié est en droit d'opter pour un autre mode de règlement amiable du litige, tel la transaction, ou encore de saisir le conseil de prud'hommes.

Jurisprudence

Licenciement d'un salarié protégé dont l'autorisation a été annulée

Cass. Soc., 30 juin 2016 : n° 15-11.424

La Cour de cassation vient de rappeler dans un arrêt en date du 30 juin 2016 que lorsque le juge administratif annule une autorisation de licenciement, le juge judiciaire ne peut considérer que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse.

En droit du travail, lorsqu'une autorisation de licenciement d'un salarié protégé est annulée de manière définitive, le salarié protégé licencié, qui ne demande pas sa réintégration dans l'entreprise, peut en effet être indemnisé de son préjudice.

Mais seul le juge judiciaire est compétent pour statuer sur ses demandes indemnitaires : le salarié peut ainsi obtenir, en plus des indemnités déjà versées au titre de la rupture du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de préavis et de congés) :

- une indemnisation spécifique correspondant à l'indemnisation des préjudices subis par le salarié protégé entre le licenciement et l'expiration d'un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision d'annulation,
- et une indemnité résultant du caractère injustifié du licenciement, à condition toutefois de démontrer que celui-ci est dépourvu de cause réelle et sérieuse (l'annulation par le juge administratif de l'autorisation de licencier n'a pas pour effet automatique de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse).

En l'espèce, pour débouter le salarié de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel considère que les fautes reprochées au salarié justifiaient son licenciement.

MAIS dans la mesure où l'autorisation administrative de licenciement avait été annulée par le juge administratif en raison du lien existant entre le licenciement et les mandats représentatifs du salarié, le juge judiciaire aurait dû faire droit à la demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse du salarié.

Autrement dit, dès lors que la procédure engagée par l'employeur est en lien avec les mandats du salarié, le licenciement est nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse, quand bien même les faits reprochés au salarié seraient établis.



A savoir : *il n'y a pas de cause réelle et sérieuse à un licenciement d'un salarié protégé dont l'autorisation a été annulée en raison d'un lien avec son mandat*

Le contrat CDD qui n'est pas remis dans les délais légaux devient... un CDI

Cass. Soc., 08 juin 2016 : pourvoi n° 15-14001

Le contrat CDD doit être transmis au salarié, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche.

Article L 1242-13

Le contrat de travail est transmis au salarié, au plus tard, dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

Jour de l'embauche ne compte pas

À ce propos, la jurisprudence indique que le jour d'embauche n'est pas compté dans les 2 jours ouvrables à respecter.

Il en est de même pour le dimanche, qui n'est pas un jour ouvrable.

Conséquence

- un salarié est recruté un samedi matin ;
- l'employeur dispose du dimanche+ lundi+ mardi pour remettre le contrat de travail ;
- si la remise s'effectue le mercredi, le délai légal n'est pas respecté.

ALORS QUE, d'une part, le contrat de travail à durée déterminée doit être transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche et que sa transmission tardive équivaut à une absence d'écrit qui entraîne requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ; qu'en rejetant la demande de M. X... en requalification de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée pour non-respect de ces dispositions au prétexte que l'employeur aurait transmis à la mutuelle sociale agricole une déclaration préalable d'embauche du salarié, sans rechercher si l'exposant avait été destinataire, dans les 2 jours ouvrables suivant son embauche, de son contrat de travail, auquel la déclaration d'embauche ne saurait se substituer, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L 1242-13 du code du travail ;