

// le dossier juridique

Loi Travail (1) : réforme de la durée du travail

Négociation collective renforcée, forfaits annuels sécurisés...

La loi Travail a été publiée au *Journal officiel* du 8 août 2016. Voici le premier dossier de notre série consacrée à son analyse. De tous les volets de la loi, c'est sans doute celui réformant la durée du travail qui a suscité la plus forte polémique. Il renforce en effet la primauté de l'accord d'entreprise en la matière et introduit de nouveaux assouplissements. Revue de détail de ces dispositions dans ce dossier. Suivront des dossiers sur les autres volets de la loi, notamment ceux sur le dialogue social, le licenciement économique et l'inaptitude.

Absence de majorité à gauche au Palais Bourbon pour soutenir le projet de loi, trois recours au 49-3, manifestations et grèves à répétition... La publication de la loi « relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels » au *Journal officiel* du 9 août 2016 marque la fin d'un long marathon pour le gouvernement.

Ce texte pose les bases de la **réécriture** en deux ans du **Code du travail**. Objectif : faciliter la montée en puissance de la négociation collective, notamment d'entreprise, grâce à une nouvelle architecture du code, plus lisible. Ce travail colossal de réécriture du Code du travail est confié à une commission d'experts et de praticiens des relations sociales (*v. encadré page 12*). Ceux-ci devront distinguer, pour chaque subdivision législative du code, ce qui relève de l'ordre public, ce qui est ouvert à la négociation collective, enfin les dispositions supplétives, applicables à défaut d'accord collectif.

Sans attendre l'achèvement de ces travaux, le législateur a réécrit selon cette architecture toute la partie du code portant sur la **durée du travail** et les **congés**. Il en a profité pour introduire de nouveaux assouplissements à la durée du travail et pour sécuriser les forfaits annuels.

À NOTER Les nouvelles règles de validité des accords instituées par la loi Travail (principe de l'accord majoritaire et possibilité de valider un accord minoritaire par référendum) s'appliquent dès le 1^{er} janvier 2017 pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés. D'ici là, les accords sont conclus selon les anciennes règles de validité (accord adopté à 30 % avec absence d'opposition de 50 %). Or, la loi Travail a étendu les domaines (par exemple, la majoration des

heures supplémentaires) où l'accord d'entreprise ou d'établissement prime sur celui de branche. Avant le 1^{er} janvier 2017, les partenaires sociaux pourront-ils conclure un accord selon les actuelles règles de validité prévoyant des dispositions moins favorables que celles prévues par la branche dans ces nouveaux domaines ? Juridiquement, rien ne semble s'y opposer. Cependant, cela serait contraire à l'intention du législateur qui a institué le principe de l'accord majoritaire d'entreprise en corrélation avec l'extension des domaines où cet accord prime sur celui de branche.

1 Durée légale et durées maximales

DURÉE LÉGALE DE TRAVAIL

La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet reste fixée à **35 heures** par semaine (*C. trav., art. L. 3121-27 dans sa nouvelle rédaction*).

Cette durée s'apprécie dans le cadre de la semaine.

À défaut d'accord collectif, la semaine de référence est la **semaine civile**, qui débute le lundi à 0 h 00 et se termine le dimanche à 24 h 00 (*C. trav., art. L. 3121-35 dans sa nouvelle rédaction*).

Mais une convention ou un **accord collectif d'entreprise** ou d'établissement ou, à défaut (ce que ne prévoyait pas le droit antérieur), une convention ou un accord de branche, peuvent fixer comme période de référence une période de **sept jours consécutifs** déconnectée de la semaine civile (*C. trav., art. L. 3121-32 dans sa nouvelle rédaction*).

À NOTER Les petites entreprises peuvent désormais apprécier la durée du travail dans le cadre d'une période de sept jours consécutifs, et non de la semaine civile, dès lors que l'accord de branche étendu le prévoit.

DURÉE MAXIMALE DE TRAVAIL

▣ Durée quotidienne maximale

La loi ne revient pas sur la durée maximale quotidienne de travail fixée à **dix heures**.

Mais elle inscrit à l'article L. 3121-18 la possibilité d'y déroger :

- sur **autorisation** de l'inspecteur du travail ou en cas d'**urgence**, dans des conditions fixées par **décret** ;
- ou par convention ou **accord collectif d'entreprise** ou d'établissement, ou, à défaut, par convention ou accord de branche, en cas d'**activité accrue** ou pour des motifs liés à l'**organisation** de l'entreprise, et dans la limite de **12 heures**.

Auparavant, ces possibilités de dérogation existaient déjà (C. trav., art. L. 3121-34 et D. 3121-15 à D. 3121-19), mais avec des différences de taille : l'accord de branche devait être un accord étendu ; il n'y avait pas besoin de motiver le dépassement par l'accroissement de l'activité ou l'organisation de l'entreprise ; et surtout l'accord d'entreprise ne primait pas sur l'accord de branche.

Aujourd'hui, il est devenu possible de faire **prévaloir** la durée maximale fixée par l'**accord d'entreprise** ou d'établissement sur celle prévue par la convention collective ou l'accord de branche.

À NOTER Concernant la durée quotidienne maximale, la loi ne prévoit pas de dispositions supplétives.

▣ Durées hebdomadaires maximales

La loi ne revient pas sur la double limite de **48 heures** au cours d'une même **semaine** et de **44 heures** sur une période quelconque de **12 semaines** consécutives (C. trav., art. L. 3121-20 et L. 3121-22 dans leur nouvelle rédaction). Mais elle facilite les possibilités d'y déroger par accord d'entreprise.

Dépassement de la durée de 48 heures/semaine

Pas de changement : l'employeur peut toujours adresser une demande à l'**inspection du travail** pour dépasser, en cas de circonstances exceptionnelles, le plafond de 48 heures, dans la limite de **60 heures** par semaine. Il doit joindre à sa demande l'avis du CE ou, à défaut des DP (C. trav., art. L. 3121-21 dans sa nouvelle rédaction).

Dépassement de la durée de 44 heures/12 semaines

La loi maintient la possibilité de dépasser la durée maximale de 44 heures sur 12 semaines par convention ou accord collectif, dans la limite de **46 heures** en moyenne sur 12 semaines.

Mais alors que cette possibilité était jusqu'à présent soumise à la conclusion d'une convention ou d'un **accord de branche « validé »** par **décret** (C. trav., art. L. 3121-36, al. 2 anc.), elle est désormais accessible par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, par convention ou accord de branche (C. trav., art. L. 3121-23 dans sa nouvelle rédaction). Là encore, la loi accorde la **primauté à l'accord d'entreprise**. Par ailleurs, à défaut d'accord d'entreprise, la convention ou l'**accord de branche** n'a **plus** besoin d'être « validé » par décret.

La loi ajoute qu'à défaut d'accord collectif, le dépassement de la durée maximale de 44 heures/12 semaines peut être **autorisé par l'autorité administrative**, dans la limite de 46 heures, après avis du CE ou, à défaut, des DP

(avis transmis à l'inspecteur du travail) (C. trav., art. L. 3121-24 et L. 3121-26 dans leur nouvelle rédaction).

À NOTER La loi ne modifie pas le régime des dérogations à la limite de 46 heures pouvant être autorisées exceptionnellement dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises (C. trav., art. L. 3121-25 dans sa nouvelle rédaction).

▣ Temps de pause

La règle selon laquelle toutes les **six heures**, le salarié a droit à au moins **20 minutes** de pause est réaffirmée comme une règle d'ordre public. Ces 20 minutes doivent être **consécutives**, précise l'article L. 3121-16 dans sa nouvelle rédaction, consacrant ainsi la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 20 février 2013, n° 11-28.612). La possibilité de fixer un **temps de pause supérieur** par voie conventionnelle est renvoyée à l'article L. 3121-17 dans sa nouvelle rédaction, qui prévoit désormais de donner la **primauté** à la convention ou l'**accord d'entreprise** ou d'établissement sur la convention ou l'accord de branche.

À NOTER À l'instar de la durée quotidienne maximale, il n'est pas prévu de dispositions supplétives dans ce domaine.

TRAVAIL EFFECTIF, ASTREINTES, ÉQUIVALENCES

▣ Travail effectif

La **définition** du travail effectif – qui relève désormais de l'ordre public – n'est pas modifiée. Il s'agit toujours du « temps pendant lequel le salarié est à la **disposition** de l'**employeur** et se conforme à ses directives **sans** pouvoir vaquer librement à des **occupations personnelles** ». Le temps nécessaire à la **restauration** ainsi que ceux consacrés aux **pauses** demeurent considérés comme du temps de travail effectif dès lors que les critères ci-dessus sont réunis (C. trav., art. L. 3121-1 et L. 3121-3 dans leur nouvelle rédaction).

Temps d'habillage et de déshabillage

Comme auparavant, les temps d'habillage et de déshabillage doivent faire l'objet de **contreparties** (en repos ou sous forme financière), lorsque le port d'une **tenu de travail** est **imposé** par la loi, des dispositions conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage ou le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le **lieu de travail** (C. trav., art. L. 3121-3 modifié).

Ces contreparties demeurent fixées **par voie conventionnelle** (convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, convention ou accord de branche) ou, à défaut, par le **contrat de travail**. Ce qui est nouveau, c'est que l'accord collectif ou le contrat de travail peuvent opter, à la place de ces contreparties, pour l'**assimilation** des temps d'habillage et de déshabillage à du **temps de travail effectif** (C. trav., art. L. 3121-7, al. 1 modifié et L. 3121-8, 2° modifié).

Temps de déplacement

Sans changement, le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le **lieu d'exécution** du contrat de travail n'est **pas** considéré par la loi comme un **temps de travail effectif** (C. trav., art. L. 3121-4 modifié). Il continue également de faire l'objet d'une **contrepartie** (en repos ou sous forme financière), fixée par convention ou **accord collectif d'entreprise** (ou, à défaut, de branche), lorsqu'il **dépasse le temps normal de trajet** entre le domicile et le lieu habituel de travail (C. trav., art. L. 3121-7, al. 2 modifié).

Une nouveauté : si le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est **majoré** du fait d'un **handicap**, il peut faire l'objet d'une **contrepartie** sous forme de **repos** (*C. trav., art. L. 3121-5 nouveau*). À défaut d'accord collectif, les contreparties demeurent fixées par l'employeur après consultation des IRP (*C. trav., art. L. 3121-8, 3° dans sa nouvelle rédaction*).

▣ Astreintes

Définition adaptée

Le législateur a adapté la définition des astreintes compte tenu des nouveaux moyens de communication (Internet, téléphone portable, etc.). L'astreinte est désormais « une période pendant laquelle le salarié, **sans** être sur son **lieu de travail** 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 » (*C. trav., art. L. 3121-9 dans sa nouvelle rédaction*). Ainsi, la loi n'exige plus que le salarié « demeure à son domicile ou à proximité » de celui-ci (*C. trav., art. L. 3121-5 anc.*).

Mise en place

Par accord collectif...

Les astreintes continuent d'être mises en place par la voie conventionnelle, mais avec dorénavant une primauté accordée à la convention ou l'accord d'**entreprise** ou d'établissement par rapport à celui de branche (qui devient supplétif). Autre nouveauté : il n'est plus nécessaire que l'accord de branche soit **étendu**, comme l'exigeait l'ancien article L. 3121-7 du Code du travail (*C. trav., art. L. 3121-11 modifié*).

Précision importante : les salariés concernés par des périodes d'astreinte doivent être **informés** de leur **programmation** individuelle dans un « **délai raisonnable** », précise l'article L. 3121-9 (disposition d'ordre public), et non plus 15 jours à l'avance, comme le prévoyait la législation antérieure. En effet, désormais, c'est l'accord collectif qui fixe les **modalités d'information** et les **délais de prévenance** des salariés (ainsi que, comme avant, le mode d'organisation des astreintes et leur compensation financière ou en repos) (*C. trav., art. L. 3121-10 modifié*).

... à défaut, par décision unilatérale de l'employeur

Comme auparavant, ce n'est qu'à défaut d'accord collectif que le mode d'organisation des astreintes et leur compensation sont fixés **par l'employeur**, après avis du CE ou, à défaut, des DP s'ils existent et après information de l'inspection du travail. Les modalités d'**information** des salariés sont fixées par **décret**. Quant à la **programmation** individuelle des périodes d'astreinte, l'employeur doit toujours en informer les salariés concernés **15 jours à l'avance**, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins un jour franc à l'avance (*C. trav., art. L. 3121-12 modifié*).

À NOTER En vertu de l'actuel article R. 3121-1 du Code du travail, l'employeur remet, en fin de mois, à chaque salarié, un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte accomplies par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

▣ Équivalences

Avant l'intervention de la loi Travail, un régime d'équivalences pouvait être institué, dans les **professions** et pour des emplois **déterminés** comportant des périodes d'inaction, soit par **décret** simple pris après consultation d'une convention ou d'un **accord de branche**, soit par décret en Conseil d'État (*C. trav., art. L. 3121-9 anc.*). Les régimes d'équivalence sont désormais mis en place par convention ou **accord de branche étendu**, sans qu'il

soit nécessaire d'avaliser ce texte par décret. L'accord collectif doit déterminer la **rémunération** des périodes d'inaction (*C. trav., art. L. 3121-14 dans sa nouvelle rédaction*). À défaut d'accord, le régime peut toujours être institué par **décret en Conseil d'État** (*C. trav., art. L. 3121-15 dans sa nouvelle rédaction*).

À NOTER La disposition de l'alinéa 2 de l'ancien article L. 3121-9 du Code du travail, prévoyant que les périodes d'équivalence sont rémunérées conformément aux usages, a été supprimée.

2 Heures supplémentaires

DÉFINITION ET DÉCOMPTE

La définition des heures supplémentaires et le cadre de son décompte – qui relèvent de l'ordre public – sont inchangés. Toute heure effectuée **au-delà de la durée légale** hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire (*C. trav., art. L. 3121-28 dans sa nouvelle rédaction*). Les heures supplémentaires se décomptent par **semaine** (*C. trav., art. L. 3121-29 dans sa nouvelle rédaction*). Rappelons la possibilité de substituer, par accord collectif, à la semaine civile, une période de **sept jours consécutifs** (*v. page 1*). Autre mesure d'ordre public : les entreprises dont la **durée collective hebdomadaire** du travail est **supérieure** à la durée légale hebdomadaire peuvent **mensualiser** la rémunération pour les heures comprises entre 35 heures et la durée collective (*C. trav., art. L. 3121-31 dans sa nouvelle rédaction*).

▣ Contingent annuel

Les heures supplémentaires demeurent limitées à un contingent annuel, celui-ci étant défini par convention ou **accord collectif d'entreprise** ou d'établissement ou, à défaut, de branche (*C. trav., art. L. 3121-33, I, 2° dans sa nouvelle rédaction*). Mais la loi n'exige plus que l'accord de **branche** soit **étendu**.

À défaut d'accord, le contingent demeure fixé par **décret** (*C. trav., art. L. 3121-39 dans sa nouvelle rédaction*). Actuellement, il est fixé à 220 heures par salarié par an.

Les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel demeurent celles accomplies au-delà de la durée légale (*C. trav., art. L. 3121-30 dans sa nouvelle rédaction*).

▣ Contreparties

Pas de changement : toute heure supplémentaire ouvre droit à une **majoration salariale** ou, le cas échéant, à un **repos compensateur** équivalent (*C. trav., art. L. 3121-28 dans sa nouvelle rédaction*). Les heures accomplies **au-delà du contingent** annuel font l'objet d'une contrepartie obligatoire en **repos** (*C. trav., art. L. 3121-30 dans sa nouvelle rédaction*).

Majorations de salaire

En vertu de la loi Travail, le ou les taux de majoration des heures supplémentaires sont fixés **en priorité par convention ou accord d'entreprise**/établissement, et, à défaut, par accord de branche. L'accord d'entreprise/établissement n'a donc plus à respecter le taux fixé par la branche. Mais qu'il soit d'entreprise ou de branche, l'accord ne peut fixer un taux de majoration inférieur à **10 %** (comme dans la législation antérieure) (*C. trav., art. L. 3112-33, I, 1° dans sa nouvelle rédaction*).

À défaut d'accord collectif, c'est le **taux légal** de majoration qui s'applique : **25 %** pour les huit premières

heures supplémentaires; **50 %** pour les suivantes (*C. trav., art. L. 3121-36 dans sa nouvelle rédaction*).

Une convention ou un accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, de branche) peut, comme c'était déjà le cas, prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un **repos compensateur équivalent** (*C. trav., art. L. 3121-33, II, 2° dans sa nouvelle rédaction*).

Dans les entreprises **dépourvues de DS**, l'employeur conserve la possibilité de prévoir un **repos compensateur** de remplacement à condition que les **IRP ne s'y opposent pas**. Il peut aussi, comme avant, **adapter**, après avis des IRP, les **conditions et modalités** d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement (*C. trav., art. L. 3121-37 dans sa nouvelle rédaction*).

Contrepartie en repos

Comme c'était déjà le cas, la **contrepartie en repos** n'est **pas obligatoire** pour les heures supplémentaires effectuées dans la **limite du contingent** annuel d'heures supplémentaires, mais elle peut être prévue par convention ou accord collectif qui en fixe les conditions (*C. trav., art. L. 3121-33, II, 1° dans sa nouvelle rédaction*).

En revanche, relève de l'**ordre public** la règle selon laquelle les heures effectuées **au-delà du contingent** ouvrent droit à une contrepartie **obligatoire** sous forme de **repos** (*C. trav., art. L. 3121-30 dans sa nouvelle rédaction*).

La **durée**, les caractéristiques et les **conditions** de prise de cette contrepartie obligatoire sont fixées **en priorité** par **accord** collectif d'**entreprise**/établissement (ou, à défaut, de branche). Comme le prévoyait la législation antérieure, sa durée ne peut être inférieure à (*C. trav., art. L. 3121-33, I, 3° dans sa nouvelle rédaction*):

– **50 %** des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent pour les entreprises de **20 salariés au plus**;

– **100 %** pour les entreprises de **plus de 20 salariés**.

En l'**absence d'accord**, ce sont ces mêmes durées plancher qui s'appliquent (*C. trav., art. L. 3121-38 dans sa nouvelle rédaction*).

OUVERTURE D'UNE CONCERTATION SUR LE TÉLÉTRAVAIL ET LE TRAVAIL À DISTANCE

Une concertation nationale et interprofessionnelle doit s'engager, **avant le 1^{er} octobre 2016**, sur le développement du **télétravail** et du travail à **distance**. Les partenaires sociaux pourront, s'ils le souhaitent, ouvrir une négociation sur ce sujet.

La concertation portera aussi sur l'évaluation de la **charge de travail** des salariés en **forfait-jours**, sur la prise en compte des pratiques liées aux **outils numériques** permettant de mieux articuler la vie personnelle et la vie professionnelle ainsi que sur l'opportunité et, le cas échéant, les modalités du **fractionnement du repos quotidien ou hebdomadaire** de ces salariés. Elle s'appuiera sur:

– un large état des lieux faisant apparaître le taux de télétravail par branche selon la famille professionnelle et le sexe;

– la liste des métiers, par branche professionnelle, potentiellement éligibles au télétravail.

À l'issue de la concertation, un **guide de bonnes pratiques** sera élaboré. Il servira de base lors des négociations d'entreprise.

Avant le **1^{er} décembre 2016**, le gouvernement mettra au Parlement un **rapport** sur l'adaptation juridique des notions de lieu, de charge et de temps de travail liée à l'utilisation des outils numériques (*art. 57 de la loi*).

3 Organisation du travail

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Avant la loi Travail, la répartition de la durée du travail pouvait être organisée par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, de branche, sur une **période** supérieure à la semaine et **au plus égale à l'année** (*C. trav., art. L. 3122-2 et s. anc.*).

La loi du 8 août 2016 porte la durée maximale de la période de référence à **trois ans**, mais uniquement si l'**accord de branche** l'autorise (*C. trav., art. L. 3141-44, 1° dans sa nouvelle rédaction*).

Si la période de référence est **supérieure à un an**, l'accord collectif doit prévoir la **limite hebdomadaire**, supérieure à 35 heures, au-delà de laquelle les heures de travail accomplies au cours d'une même semaine sont des **heures supplémentaires** rémunérées avec le salaire du mois considéré. La fixation d'une telle limite reste facultative si la période de référence ne dépasse pas un an. Ces heures n'entrent **pas dans le décompte des heures travaillées** opéré à l'issue de la période de référence (*C. trav., art. L. 3121-44 dans sa nouvelle rédaction*).

À défaut d'accord collectif, l'employeur continue de pouvoir aménager **unilatéralement** le temps de travail sur une période ne pouvant excéder **quatre semaines** (*C. trav., art. L. 3121-45 dans sa nouvelle rédaction, issu de la transposition de l'article D. 3122-7-1*).

Une nouveauté: les entreprises employant **moins de 50 salariés** peuvent même porter cette limite à **neuf semaines**.

À NOTER La primauté donnée à l'accord d'entreprise/établissement sur l'accord de branche en matière d'aménagement du temps de travail a été ouverte par la loi du 20 août 2008.

HORAIRES INDIVIDUALISÉS

L'employeur conserve la possibilité de mettre en place, à la **demande** de certains **salariés**, un dispositif d'horaires individualisés permettant un report d'heures d'une semaine à l'autre.

Dans les entreprises **dotées d'IRP**, l'employeur n'a **plus à en informer l'inspecteur du travail**, mais il doit toujours obtenir l'**aval du CE** ou, à défaut, des DP. En revanche, dans les entreprises **dépourvues d'IRP**, l'**autorisation** de l'inspecteur du travail reste requise (*C. trav., art. L. 3121-48*). Le texte ne prévoit plus expressément que ce dernier constate l'accord des salariés avant de donner son autorisation.

L'accord d'entreprise/établissement ou, à défaut, l'accord de branche, peut fixer les **limites** et modalités du **report** d'heures d'une semaine à l'autre dans le cadre d'un dispositif d'horaires individualisés (*C. trav., art. L. 3121-51 dans sa nouvelle rédaction*).

À défaut d'accord, ces limites et modalités sont déterminées par décret en Conseil d'État (*C. trav., art. L. 3121-52 dans sa nouvelle rédaction*).

À NOTER Le décret en Conseil d'État devrait reprendre le contenu de l'actuel article R. 3122-2 selon lequel le report d'heures d'une semaine à une autre ne peut excéder trois heures et le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de dix. En effet, les dispositions supplétives ont vocation à demeurer inchangées (*Rapport AN n° 3675*). Seule la numérotation de l'article devrait être modifiée.

RÉCUPÉRATION DES HEURES PERDUES

Sans changement par rapport à la législation antérieure, seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'une interruption collective du travail résultant : de causes accidentelles, d'**intempéries** ou en cas de **force majeure**, d'**inventaire**, du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un **jour férié** et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les **congés annuels** (*C. trav., art. L. 3121-50 dans sa nouvelle rédaction*). Mais la loi ajoute désormais qu'un **accord collectif** (d'entreprise/établissement ou, à défaut, de branche) peut fixer les modalités de récupération des heures perdues (*C. trav., art. L. 3121-51 dans sa nouvelle rédaction*). À défaut d'accord collectif, ces limites et modalités sont déterminées par **décret** en Conseil d'État.

À NOTER Ces limites et modalités sont actuellement fixées aux articles R.3122-4 et suivants du Code du travail.

SÉCURISATION DE L'ANCIEN DISPOSITIF DE MODULATION

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008, qui a substitué aux dispositifs de modulation un **régime unique d'aménagement du temps de travail** (*C. trav., art. L. 3122-2*), a sécurisé les **accords en cours** à la date de sa publication, en prévoyant leur **maintien en vigueur sans limitation de durée**. Cette survie ne s'applique qu'aux accords de modulation conformes à la législation antérieure, c'est-à-dire répondant aux exigences posées par l'ancien article L. 3122-9 du Code du travail. Ils demeurent donc soumis à l'obligation de prévoir un **programme indicatif de modulation** du temps de travail. Un accord ne comportant ni programme indicatif de la répartition de la durée du travail, ni définition des contreparties dues en cas de réduction du délai de prévenance de sept jours préalable à toute modification du programme, n'est pas valable (*Cass. soc., 18 mars 2015, n° 13-23.728 FS-PB*). Afin de sécuriser cette situation, l'article 12, IV de la loi Travail prévoit que les dispositions relatives à la détermination d'un **programme indicatif cessent d'être applicables** aux accords collectifs conclus avant la publication de la loi.

4 Sécurisation des forfaits-jours

La loi Travail comporte des dispositions visant à encadrer et sécuriser la pratique des forfaits-jours.

À NOTER La concertation nationale et interprofessionnelle sur le télétravail et le travail à distance prévue au second semestre 2016 (*v. encadré page 4*) devra aborder la question de l'évaluation de la charge de travail des salariés en forfait en jours.

MISE EN PLACE PAR ACCORD COLLECTIF

Le recours au forfait annuel en heures ou en jours reste subordonné à la conclusion :

- d'un **accord d'entreprise**, d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou un accord de branche (*C. trav., art. L. 3121-63 dans sa nouvelle rédaction*);
- d'une **convention individuelle de forfait**, laquelle requiert l'accord du salarié (*C. trav., art. L. 3121-55 dans sa nouvelle rédaction*). Cette convention, **écrite**, doit fixer le **nombre d'heures** ou de **jours** compris dans le forfait, précise l'article L. 3121-64, I, 5°.

À NOTER La possibilité, un temps envisagée, de permettre aux PME de recourir aux forfait-heures et jours même sans base conventionnelle, a été abandonnée par le gouvernement. Notons toutefois que la loi Travail, dans son volet «Négociation collective», ouvre la faculté aux entreprises de moins de 50 salariés de décliner, par document unilatéral, un «accord-type» fixé par accord de branche étendu, après avoir informé les DP et les salariés par tous moyens. Les PME pourront-elles mettre en place des forfaits via un «accord-type»? La question est en suspens.

■ Contenu des accords collectifs

L'accord collectif instituant les forfaits annuels doit, comme c'était déjà le cas (*C. trav., art. L. 3121-39 anc.*), déterminer :

- les **catégories de salariés** susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait;
 - le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait (dans la limite de 218 pour les forfaits-jours);
 - les **caractéristiques** principales de ces conventions.
- Mais la loi Travail a introduit de nouvelles clauses obligatoires afin notamment de tenir compte des exigences posées par la Cour de cassation depuis 2011.

À NOTER La Cour de cassation exige que l'accord collectif mettant en place les forfaits-jours comporte des dispositions suffisantes en matière de suivi de la charge de travail et d'amplitude des journées d'activité des salariés. La convention individuelle conclue sur le fondement d'un accord collectif ne respectant pas ces exigences est nulle (*Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-71.107*).

Pour les forfaits-heures et jours

Les accords collectifs mettant en place des forfaits annuels en heures ou en jours doivent désormais également fixer (*C. trav., art. L. 3121-64, I dans sa nouvelle rédaction*):

- la **période de référence** du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs;
- les conditions de prise en compte, pour la **rémunération** des salariés, des **absences** ainsi que des arrivées et départs en cours de période.

Et pour les forfaits en jours

> De nouvelles clauses...

Les partenaires sociaux doivent déterminer dans l'accord mettant en place les forfaits en jours (*C. trav., art. L. 3121-64, II dans sa nouvelle rédaction*):

- les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la **déconnexion**;
- les modalités d'**évaluation** et de suivi régulier, par l'employeur, de la **charge de travail** du salarié;
- les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié **communiquent** périodiquement sur la **charge de travail**, sur l'articulation activité professionnelle/**vie personnelle**, sur sa rémunération et sur l'organisation du travail dans l'entreprise.

Par ailleurs, l'accord peut fixer le **nombre maximal de jours travaillés** dans l'année lorsque le salarié **renonce** à une partie de ses **jours de repos**. Ce nombre de jours doit être compatible avec les dispositions relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise et avec celles relatives aux congés payés.

À NOTER À défaut de précision dans l'accord collectif, le **nombre maximal de jours travaillés** dans l'année en cas de renonciation, par le salarié, à des jours de repos, reste fixé à 235 jours (*C. trav., art. L. 3121-66 dans sa nouvelle rédaction*).

> ... dont l'absence peut être «régularisée»

Selon la loi Travail, si l'accord ne fixe pas les **modalités d'évaluation**, de suivi de la **charge de travail**, et de **com-**

CRÉATION D'UN DROIT À LA DÉCONNEXION

À compter du 1^{er} janvier 2017, la **négociation annuelle « égalité professionnelle et qualité de vie »** portera également sur les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et sur la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

À défaut d'accord collectif, l'employeur devra élaborer une **charte**, après avis des IRP. Ce document prévoira notamment des actions de formation et de sensibilisation des salariés à l'usage des outils numériques à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction.

munication entre l'employeur et le salarié, l'employeur peut toutefois conclure valablement des conventions individuelles de forfait-jours, sous réserve (*C. trav., art. L. 3121-65, I dans sa nouvelle rédaction*):

– d'établir un **document de contrôle** faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées (document pouvant être rempli par le salarié, sous la responsabilité de l'employeur) ;

– de **s'assurer** que la **charge de travail** est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;

– d'organiser un **entretien annuel** avec le salarié pour évoquer sa charge de travail (qui doit être raisonnable), l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, ainsi que sa rémunération.

Autrement dit, l'employeur peut unilatéralement **combl**er les **carences** de l'accord collectif, ce que la jurisprudence n'admettait pas (*Cass. soc., 31 janvier 2012, n° 10-19.807*).

Par ailleurs, si l'accord collectif ne comporte pas de disposition sur les modalités d'exercice du **droit à la déconnexion**, il revient à l'employeur de les définir et de les communiquer par tout moyen aux salariés concernés. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ces modalités sont conformes à la **charte sur l'utilisation des outils numériques** (*v. l'encadré ci-dessus*).

▣ Sort des anciens accords collectifs

Sécuriser les accords antérieurs...

La loi Travail (*art. 12, II et III*) vise à sécuriser les accords collectifs en cours qui, à la date de sa publication, ne comportent **pas les nouvelles clauses obligatoires**. Plus précisément :

– les nouvelles dispositions légales imposant, pour les forfaits-heures ou jours, que l'accord collectif détermine la **période de référence** et les conditions de **prise en compte** pour la rémunération des **absences** ou arrivées ou départs en cours d'année (*v. page 5*) « **ne prévalent pas** sur les conventions ou accords de branche ou accords d'entreprise ou d'établissement autorisant la conclusion de conventions de forfait annuel en heures ou en jours et **conclus avant** la publication de la loi ». Autrement dit, même si ces accords ne comportent pas ces précisions, ils restent valables et peuvent servir de fondement à des conventions individuelles de forfait ;

– l'exécution des **conventions** individuelles de forfait en jours conclues sur le fondement d'un accord collectif qui, à la date de publication de la loi, ne détermine pas les modalités de suivi, évaluation et communication périodique sur la **charge de travail** et de droit à la **déconnexion** (*v. page 5*), peut être poursuivie, sous réserve

que l'employeur respecte les **dispositions supplétives** détaillées ci-dessus (document de contrôle du nombre de jours travaillés, contrôle de la charge de travail du salarié, entretien annuel avec le salarié). Sous ces mêmes conditions, cet accord peut servir de fondement à la conclusion de **nouvelles conventions individuelles** de forfait.

À NOTER Cette disposition vise à sécuriser la situation des entreprises, en particulier les TPE-PME, qui ont recours aux conventions individuelles de forfait sur le fondement non pas d'accord d'entreprise ou d'établissement, mais d'accord de branche. Ce dispositif de « béquille » n'a vocation à sécuriser l'accord collectif que par rapport aux nouvelles clauses exigées par la loi Travail. Ainsi, un accord qui omettrait d'autres clauses obligatoires comme par exemple le plafond de jours ou encore les catégories de salariés visés, serait nul.

... et les accords existant révisés

Les partenaires sociaux peuvent bien évidemment réviser les accords conclus avant la publication de la loi Travail pour inclure les nouvelles clauses obligatoires. Dans ce cas, l'employeur n'aura **pas à requérir l'accord du salarié** pour poursuivre la convention individuelle de forfait (*art. 12, I de la loi*).

À NOTER En revanche, l'accord exprès du salarié sera requis pour la poursuite de la convention individuelle si l'accord collectif est révisé non pas pour mise en conformité par rapport aux nouvelles dispositions législatives, mais pour changer les paramètres des forfaits. C'est par exemple si l'accord augmente le plafond de jours travaillés.

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Avant l'intervention de la loi Travail, l'employeur devait organiser, avec chaque salarié en forfait-jours, un entretien annuel individuel portant sur sa charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale, ainsi que sur sa rémunération (*C. trav., art. L. 3121-46 anc.*).

L'article L. 3121-60 issu de la loi du 8 août 2016 est plus explicite. Il érige en disposition d'ordre public l'obligation pour l'employeur de **s'assurer régulièrement** que la **charge de travail** du salarié est raisonnable et permet une bonne **répartition** dans le temps de son travail.

À NOTER Le gouvernement a renoncé à la disposition du projet de loi initial prévoyant que la responsabilité de l'employeur qui a fixé des échéances et une charge de travail compatibles avec le respect des repos (quotidien/hebdomadaire) et des congés du salarié ne peut être engagée au seul motif que le salarié n'a pas, de sa propre initiative, bénéficié de ces repos ou congés.

RENONCEMENT À DES JOURS DE REPOS

Comme le prévoyait l'ancien article L. 3121-45 du Code du travail, le salarié peut, en **accord** (écrit) avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une **majoration** de son salaire. Mais c'est à la condition de conclure un **avenant** à la **convention de forfait** pour **fixer le taux de la majoration** applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %. Cet avenant, précise la loi, est **valable pour l'année** en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite (*C. trav., art. L. 3121-59 dans sa nouvelle rédaction*).

5 Travail de nuit

La loi du 8 août 2016 restructure la section 3 du chapitre II (3^e partie, Livre 1) du Code du travail consacré au travail de nuit (*C. trav., art. L. 3122-29 à L. 3122-45 anc.*) qui devient le chapitre II du titre II.

DÉFINITION DU TRAVAIL DE NUIT

La définition du travail de nuit relève de l'ordre public. Sans changement par rapport à la législation antérieure, il s'agit de tout travail effectué au cours d'une période d'au moins **neuf heures consécutives**, commençant au plus tôt à **21 h 00**, s'achevant au plus tard à **7 h 00** et comprenant l'intervalle **entre minuit et 5 h 00** (*C. trav., art. L. 3122-2 dans sa nouvelle rédaction*).

Comme auparavant, pour certaines **activités** spécifiques (par exemple, celles du spectacle vivant), la période de nuit est d'au moins **sept heures consécutives** (*C. trav., art. L. 3122-3 dans sa nouvelle rédaction*).

En revanche, la définition du travail de nuit est modifiée pour les commerces de détail situés dans les **zones touristiques internationales**. L'ancien article L. 3122-29-1 prévoyait que le début de la période de nuit pouvait être reporté jusqu'à minuit et que s'il était fixé au-delà de 22 h 00, la période de nuit se terminait à 7 h 00. Selon l'article L. 3122-4 dans sa nouvelle rédaction, la période de nuit dans le cas où elle débute **après 22 h 00**, est d'**au moins sept heures** consécutives comprenant l'intervalle entre **minuit et 7 h 00**.

PRIMAUTÉ DE L'ACCORD D'ENTREPRISE

La loi du 8 août 2016 prévoit la primauté de l'**accord d'entreprise** ou d'établissement sur la convention ou l'accord de branche (lequel n'a plus à être étendu), pour mettre en place et déterminer les modalités du travail de nuit.

Cet accord prévoit notamment les **contreparties** sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, de compensation salariale (*C. trav., art. L. 3122-15 dans sa nouvelle rédaction*). Ainsi un accord d'entreprise peut désormais fixer le niveau et la nature des contreparties, ses dispositions s'imposant à celles prévues dans l'accord de branche, même si ces dernières sont plus favorables aux salariés. L'accord d'entreprise (ou à défaut l'accord de branche) peut également prévoir :

- le **dépassement** de la **durée maximale quotidienne** de travail (*C. trav., art. L. 3122-17 dans sa nouvelle rédaction*);
- le dépassement de la **durée maximale hebdomadaire** de travail, lorsque les caractéristiques de l'activité du secteur le justifient, et à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de **44 heures sur 12 semaines** (*C. trav., art. L. 3122-18 dans sa nouvelle rédaction*).

Dans les **zones touristiques internationales**, un accord collectif (branche, groupe, entreprise, établissement ou territorial) peut, comme c'est le cas depuis la loi Macron, prévoir la faculté d'employer des salariés entre 21 h 00 et minuit. Cet accord prévoit des mesures destinées à faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés, en particulier des mesures de compensation des charges liées à la garde d'enfants, ou, précise désormais le Code du travail, « à la prise en charge d'une **personne dépendante** ».

SURVEILLANCE MÉDICALE

L'article L. 3122-11 dans sa nouvelle rédaction prévoit que tout travailleur de nuit bénéficie d'un **suivi individuel régulier** de son **état de santé**, dans des conditions fixées à l'article L. 4624-1 du Code du travail.

L'ancien article L. 3122-42 était plus explicite. Il prévoyait le bénéfice d'une surveillance médicale avant l'affectation sur un poste de nuit, puis à intervalles réguliers, d'une durée ne pouvant excéder six mois par la suite.

6 Temps partiel et travail intermittent

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

▣ Primauté de l'accord d'entreprise/établissement

La loi Travail fait désormais primer la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement sur la convention ou l'accord de branche étendu pour :

- la **mise en place** d'horaires à temps partiel (*C. trav., art. L. 3123-17 dans sa nouvelle rédaction*);

- la **fixation** (jusqu'au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle) de la **limite** dans laquelle peuvent être accomplies des **heures complémentaires** (*C. trav., art. L. 3123-20 dans sa nouvelle rédaction*). En revanche, seul un **accord de branche étendu** peut, comme c'était déjà le cas, fixer le taux de **majoration** des heures complémentaires, qui reste au minimum de 10 % (*C. trav., art. L. 3123-17 dans sa nouvelle rédaction*);

- la détermination des conditions de **répartition** de la **durée du travail**. Si l'accord collectif prévoit plus d'une **interruption** d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, il doit définir les **amplitudes** horaires auxquelles sont soumis les salariés et prévoir des **contreparties** spécifiques en tenant compte des exigences propres à l'activité concernée (*C. trav., art. L. 3123-23 et s. dans sa nouvelle rédaction*);

- la fixation du délai dans lequel la **modification** de la **répartition** de la durée du travail est **notifiée** au salarié. Le texte conserve le délai minimum de trois jours ouvrés, et le principe de contreparties pour le salarié lorsque ce délai est inférieur à sept jours ouvrés (*C. trav., art. L. 3123-24 dans sa nouvelle rédaction*).

À NOTER À défaut d'accord, toute modification de la répartition de la durée du travail doit comme auparavant être notifiée au salarié au moins sept jours à l'avance. Il s'agit de jours « ouvrés », précise désormais l'article L. 3123-31 dans sa nouvelle rédaction.

▣ Monopole de l'accord de branche étendu

En revanche, le monopole de la convention ou de l'accord de branche étendu est maintenu s'agissant :

- de la possibilité pour l'employeur de **proposer** au salarié à temps partiel un emploi à **temps complet** ou d'une durée au moins égale à la durée minimale de travail dans une **autre catégorie** professionnelle ou un emploi à temps **complet** ou (ce qui est nouveau) à temps **partiel non équivalent** (*C. trav., art. L. 3123-18 dans sa nouvelle rédaction*). Signalons que selon l'article L. 3123-3 (nouvelle rédaction), qui relève de l'ordre public, l'employeur ne peut proposer un emploi présentant des « caractéristiques différentes » que si une convention ou un accord de branche étendu le prévoit;
- de la détermination de la **durée minimale de travail**

hebdomadaire des salariés à temps partiel. Seul un accord de branche étendu peut ainsi fixer une durée minimale **inférieure à 24 heures** hebdomadaires (avec dans ce cas, des garanties de mise en œuvre d'horaires réguliers et de possibilité de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins 24 heures/semaine). En revanche, les modalités de **regroupement** des horaires sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes, en cas de durée de travail inférieure à 24 heures/semaines peuvent comme avant être fixées par convention ou accord de branche étendu ou accord d'entreprise ou d'établissement (*C. trav., art. L. 3123-19 dans sa nouvelle rédaction*);

- la fixation du taux de **majoration des heures complémentaires** (*C. trav., art. L. 3123-21 dans sa nouvelle rédaction*);
- l'instauration de **compléments d'heures** par avenant au contrat de travail (*C. trav., art. L. 3123-22 dans sa nouvelle rédaction*).

À NOTER Le gouvernement devra établir un bilan détaillé (qualitatif et quantitatif) des accords de branche prévoyant une durée minimale de travail inférieure à 24 heures hebdomadaires ou son équivalent.

TRAVAIL INTERMITTENT

La loi Travail consacre là encore la **primauté** de l'**accord d'entreprise** ou d'établissement par rapport à la convention et l'accord de branche étendu.

Comme le préoyaient les anciens articles L. 3123-3 et suivants du Code du travail, l'accord détermine (*C. trav., art. L. 3123-38 dans sa nouvelle rédaction*):

- les **emplois permanents** pouvant être pourvus par des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent;
- dans les **secteurs** où la nature de l'activité ne permet pas de prédéterminer précisément les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, les adaptations nécessaires, notamment les **conditions** dans lesquelles le salarié peut **refuser** les **dates** et horaires de travail qui lui sont proposés;
- le cas échéant, les **droits conventionnels spécifiques** aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent;
- les modalités de calcul de la **rémunération** lorsqu'il prévoit qu'elle est **indépendante** de l'**horaire** réel.

7 Repos, jours fériés, congés

Le titre III (3^e partie, Livre 1) du Code du travail, consacré aux repos et aux jours fériés, est également restructuré, avec l'introduction de la nouvelle architecture selon le triptyque ordre public/champ de la négociation collective/dispositions supplétives.

À NOTER Les règles relatives à la journée de solidarité ne sont pas modifiées, seule l'architecture des dispositions l'est. Autrement dit, la loi ne revient pas sur la possibilité, ouverte par la loi du 20 août 2008, de fixer les modalités d'accomplissement de cette journée par accord d'entreprise ou d'établissement, et seulement à défaut, par convention ou accord de branche (*C. trav., art. L. 3133-11 dans sa nouvelle rédaction*).

REPOS

▣ Repos quotidien

Le principe d'un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives reste affirmé, avec la possibilité d'y déroger

par convention ou accord collectif (*C. trav., art. L. 3131-1 dans sa nouvelle rédaction*).

Là encore, la loi Travail consacre la **primauté** de la convention ou l'**accord d'entreprise**/établissement par rapport à la convention ou l'**accord de branche**. De plus, ce dernier n'a **plus** à être **étendu** (*C. trav., art. L. 3131-2 dans sa nouvelle rédaction*).

▣ Repos dominical

Les commerces de détail peuvent ouvrir le dimanche et supprimer le repos dominical, de façon ponctuelle, par décision du maire (ou du préfet pour Paris), dans la limite de **12 dimanches par « année civile »** (et non plus par « an »), précise la loi du 8 août 2016.

Autre nouveauté: la **liste** des dimanches arrêtée avant le 31 décembre peut désormais être **modifiée** dans les mêmes formes **en cours d'année**, au moins deux mois avant le premier dimanche concerné par cette modification (*C. trav., art. L. 3132-26 modifié*).

JOURS FÉRIÉS

La **liste** des jours fériés (inchangée) relève de l'**ordre public** (*C. trav., art. L. 3133-1*).

Le nouvel article L. 3133-3-1 du Code du travail renvoie expressément à l'**accord collectif** le soin de déterminer les **jours fériés chômés**, à l'exception du 1^{er} Mai, seul jour férié et chômé par détermination de la loi.

La nouveauté par rapport au droit antérieur repose sur la **primauté de l'accord d'entreprise**/établissement sur la convention ou l'accord collectif de branche. Ainsi, si les dispositions conventionnelles conclues au niveau de la branche, en vigueur à la date de publication de la loi Travail, demeurent applicables, elles ne s'imposent plus qu'à défaut d'accord d'entreprise. En présence d'un accord d'entreprise ou d'établissement, même moins favorable aux salariés que l'accord de branche (moins de jours fériés chômés, ou des conditions plus restrictives pour en bénéficier), ce sont les règles définies au niveau de l'entreprise qui s'appliquent.

La loi précise qu'**à défaut d'accord**, l'**employeur** fixe les jours fériés chômés (*C. trav., art. L. 3133-3-2 nouveau*).

Comme c'était déjà le cas sous la législation antérieure, en cas de chômage d'un jour férié, le salarié ne doit subir **aucune perte de salaire** sous réserve de justifier d'au moins **trois mois d'ancienneté** dans l'entreprise ou l'établissement. Mais désormais, les salariés **saisonniers** bénéficient aussi du maintien de leur salaire les jours fériés chômés dès lors qu'ils cumulent une **ancienneté** totale de trois mois dans l'entreprise du fait de **divers contrats**, successifs ou non (*C. trav., art. L. 3133-3 modifié*).

À NOTER Restent exclus de ce dispositif les travailleurs à domicile, les salariés intermittents et les salariés temporaires.

CONGÉS PAYÉS

▣ Droit au congé

Auparavant, le point de départ de la **période de référence** pour le calcul du droit à congés payés était le **1^{er} juin** de chaque année (*C. trav., art. R. 3141-3*). Aucune dérogation n'était possible, excepté dans le cadre d'un accord collectif mettant en place un régime de répartition du temps de travail sur l'année (*C. trav., art. L. 3141-11, al. 2 anc.*).

Aux termes de l'article L. 3141-10 dans sa nouvelle rédaction, sous réserve des modalités particulières pour les entreprises relevant d'une caisse de congés payés, les partenaires sociaux ont la possibilité de fixer par **accord d'entreprise**/établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche, le **début de la période de référence** pour l'acquisition des congés (par exemple, l'année civile). À défaut d'accord, le début de la période de référence est déterminé par **décret** (C. trav., art. L. 3141-11). Les partenaires sociaux conservent la possibilité de **majorer la durée du congé** en raison de l'âge, de l'ancienneté, ou dorénavant aussi en raison du **handicap** (C. trav., art. L. 3141-10, 2°, dans sa nouvelle rédaction). Par ailleurs, la loi étend aux **hommes** ayant un enfant à charge le bénéfice des **congés supplémentaires** déjà attribués aux mères de moins de 21 ans et aux mères plus âgées ne disposant pas d'un droit à congés payés complet. Autre nouveauté : est réputé à charge tout **enfant handicapé** vivant au foyer, quel que soit son âge (C. trav., art. L. 3141-8 dans sa nouvelle rédaction).

► **Prise de congé**

En vertu de la loi Travail, les congés payés peuvent être pris, non plus dès l'ouverture des droits, mais **dès l'embauche** (C. trav., art. L. 3141-12 modifié).

Comme avant, la **période** de prise des congés et l'**ordre** des départs sont fixés par voie conventionnelle, avec une nouveauté : la **priorité** accordée à l'**accord d'entreprise** ou d'établissement par rapport à la convention ou l'accord de branche (C. trav., art. L. 3141-15, 1° et 2° dans sa nouvelle rédaction).

Les accords collectifs ont désormais la possibilité de déterminer les **délais** que doit respecter l'employeur pour **modifier** l'ordre et les dates de **départs** (C. trav., art. L. 3141-15, 3°). En pratique, ce délai peut être inférieur à un mois avant la date de départ prévue.

À défaut d'accord, l'**employeur** conserve la possibilité de fixer, après avis des IRP, la période de prise des congés et l'**ordre des départs** en tenant compte de différents **critères**. En plus des critères listés par l'ancien article L. 3141-14 du Code du travail, l'employeur doit désormais prendre en compte la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte **handicapé** ou d'une personne âgée en **perte d'autonomie**. Il est encore précisé qu'en l'absence d'accord, l'employeur ne peut, sauf circonstances exceptionnelles, **modifier l'ordre** et les dates de départ **moins d'un mois avant** la date de départ prévue (C. trav., art. L. 3141-16 modifié).

► **Règles de fractionnement et de report**

Les règles de fractionnement et de report des congés prévues par la législation antérieure sont globalement inchangées.

La loi Travail étend toutefois aux salariés justifiant de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte **handicapé** ou d'une personne âgée en **perte d'autonomie**, la possibilité de poser **plus de 24 jours** ouvrables **consécutifs**, jusqu'à présent réservée aux salariés justifiant de contraintes géographiques particulières (C. trav., art. L. 3141-17 modifié).

Le **fractionnement** du congé principal (de plus de 12 jours et d'au plus 24 jours) demeure possible avec l'accord du salarié. Mais désormais, cet **accord** n'est **pas nécessaire** lorsque le congé a lieu pendant la période de **fermeture** de l'établissement (C. trav., art. L. 3141-19 modifié). Par ailleurs, dans cette situation, le fractionnement est possible **sans** que l'employeur ait à recueillir l'**avis conforme des DP** ou, à défaut, de DP,

l'agrément des salariés (C. trav., art. L. 3141-20 modifié). Enfin, lorsque la durée du travail est décomptée sur l'année, les partenaires sociaux peuvent comme auparavant prévoir la possibilité de **reporter les congés** ouverts au titre de l'année de référence sur l'année d'après, mais avec une **primauté** accordée à l'**accord d'entreprise** ou d'établissement par rapport à la convention ou l'accord de branche. Une dernière précision : pour être applicable, ce dernier n'a plus à être **étendu** (C. trav., art. L. 3121-22 modifié).

8 Congés spécifiques

Dans un objectif de lisibilité, le Code du travail traite désormais les congés spécifiques existants (congés pour événements familiaux, de solidarité familiale, sabbatique, etc.) dans trois sections distinctes (dans le chapitre II « Autres congés » du titre IV du livre 1^{er} de la troisième partie) intitulées :

– congés de **conciliation vie professionnelle, personnelle et familiale** (congés pour événements familiaux, congé de solidarité familiale, congé de proche aidant et congé sabbatique) ;

– congés pour **engagement associatif, politique ou militaire** (congé mutualiste de formation, congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen, congé pour catastrophe naturelle, congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congé de représentation, congé de solidarité internationale et congé pour acquisition de la nationalité) ;

– congé et période de travail à temps partiel pour la **création ou la reprise d'entreprise**.

Les dispositions relatives au **congé de formation économique, sociale et syndicale** sont déplacées dans la deuxième partie du Code du travail.

À NOTER D'autres congés tels que le congé parental d'éducation ou le congé de présence parentale échappent à la nouvelle architecture.

PRIMAUTÉ DE L'ACCORD D'ENTREPRISE

Pour chaque congé, la loi reprend la nouvelle architecture du Code du travail en distinguant : ordre public, champ de la négociation collective et dispositions supplétives.

La plupart des conditions de mise en œuvre des congés (durée, nombre de renouvellements, conditions éventuelles d'ancienneté, délais de prévenance, et d'information du salarié et de l'employeur, et, pour les congés de longue durée, sur les modalités de maintien d'un lien entre le salarié et l'entreprise) relèvent de la **négo-ciation collective d'entreprise** (ou, à défaut, de branche). Ce n'est qu'à défaut d'accord collectif que s'appliquent, à titre **supplétif**, les **dispositions légales** régissant actuellement ces différents points. Sous réserve des modifications détaillées ci-dessous, ces dispositions supplétives ne sont plus le plancher sur la base duquel les négociations doivent être engagées. Seule exception prévue : pour les congés liés à des événements familiaux, la durée fixée par accord collectif ne peut pas être inférieure à celle prévue par la loi : *v. ci-après*.

HARMONISATION DES RÈGLES

La réécriture de la partie du Code du travail sur les congés spécifiques s'accompagne :

- d'une harmonisation des **conditions de refus** par l'employeur et des modalités de **contestation** du refus par le salarié : saisine directe du bureau de jugement du **conseil de prud'hommes**. Ce dernier statue en la forme des **référés** dans des conditions fixées par **décret**. La saisine de l'inspection du travail pour arbitrage en cas de différend prévu pour le congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen est donc supprimée ;
- d'une généralisation du principe selon lequel la **durée** du congé **ne peut être imputée** sur celle du congé payé annuel.

MODIFICATIONS

▣ Congés d'articulation entre vie professionnelle, personnelle et familiale

Congés pour événements familiaux

Les **durées** des congés pour événements familiaux relèvent en priorité de la **négociation d'entreprise** ou, à défaut, de branche, sans pouvoir être inférieures à celles fixées par la loi (*C. trav., art. L. 3142-4 dans sa nouvelle rédaction*), à savoir :

- quatre jours en cas de **mariage** ou de Pacs du salarié (inchangé) ;
- un jour en cas de **mariage** d'un **enfant** (inchangé) ;
- trois jours en cas de **naissance** ou d'adoption (inchangé) ;
- **cinq jours** (au lieu de deux) pour le **décès** d'un **enfant** ;
- **trois jours** (au lieu de deux) pour le **décès** du **conjoint**, du partenaire de Pacs (et désormais aussi du concubin) ;
- **trois jours** (au lieu d'un) en cas du **décès** du **père**, de la **mère**, du **beau-père**, de la belle-mère, d'un **frère** ou d'une sœur.

De plus, un nouveau congé de deux jours est créé pour l'**annonce** de la survenance d'un **handicap** chez un enfant.

Congé de solidarité familiale

La loi réorganise les conditions de mise en œuvre de ce congé, en prévoyant, au nouvel article L. 3142-14, qu'une convention ou un **accord collectif d'entreprise** ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine :

- sa **durée maximale**. La durée de trois mois n'est plus que supplétive à défaut d'accord collectif, l'accord pouvant fixer une durée supérieure, mais aussi inférieure ;
- le nombre de **renouvellements** possibles : un, deux ou plus. En revanche, la convention ou l'accord ne peut prévoir l'absence de renouvellement, celui-ci constituant *a priori* un principe d'ordre public. À défaut d'accord collectif, la durée du congé est renouvelable une seule fois ;
- les conditions de **fractionnement du congé** ou de sa transformation en activité à **temps partiel**. À défaut d'accord collectif, celles-ci sont fixées par décret ;
- les délais d'**information** de l'**employeur** par le salarié sur la prise du congé, sa durée, son renouvellement, et la durée de son **préavis** en cas de retour anticipé. À défaut d'accord collectif, ceux-ci sont fixés par décret ;
- les mesures permettant de **maintenir le lien** entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé et les modalités d'**accompagnement** dont il peut bénéficier à son retour. À défaut d'accord collectif, aucune disposition supplétive n'est prévue.

Dans tous les cas (accord collectif ou non), le salarié a désormais droit à un **entretien professionnel** avant et après le congé (*C. trav., art. L. 3142-11 nouveau*).

Congé de proche aidant

Auparavant ouvert au salarié ayant au minimum deux ans d'ancienneté, le congé de proche aidant est désormais ouvert à ceux ayant **au moins un an d'ancienneté** dans l'entreprise (*C. trav., art. L. 3142-16 dans sa nouvelle rédaction*).

Comme pour le congé de solidarité familiale, la loi précise qu'il débute ou est renouvelé à l'**initiative du salarié** (*C. trav., art. L. 3142-19, al. 1 dans sa nouvelle rédaction*).

Est d'ordre public la disposition prévoyant que le congé peut débiter ou être renouvelé **sans délai** en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, en cas de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (*C. trav., art. L. 3142-19, al. 3*).

Une convention ou un **accord collectif d'entreprise** ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine (*C. trav., art. L. 3142-26 dans sa nouvelle rédaction*) :

- la **durée maximale** du congé (qui peut donc être inférieure ou supérieure à trois mois). La durée maximale de **trois mois** n'est imposée qu'à titre **supplétif**, à défaut d'accord collectif (*C. trav., art. L. 3142-27, 1°*) ;
- le nombre de **renouvellements** possibles, étant précisé que le congé ne peut excéder **un an sur l'ensemble de la carrière**, renouvellement compris (*C. trav., art. L. 3142-19, al. 2*). À défaut d'accord collectif, le congé est renouvelable dans la même limite ;
- les **délais d'information** de l'employeur par le salarié sur la prise du congé, son renouvellement, la **durée du préavis** en cas de retour anticipé, ainsi que les délais de demande et de réponse concernant le fractionnement éventuel du congé ou sa transformation en période d'activité à temps partiel. À défaut d'accord collectif, ces délais sont fixés par décret.

Le congé peut débiter ou être renouvelé **sans délai** dans un nouveau cas : la **cessation brutale de l'hébergement** en établissement dont bénéficiait la personne aidée (*C. trav., art. 3142-19, al. 3*).

À NOTER Les dispositions supplétives devant être fixées par décret devraient être identiques à celles qui sont applicables actuellement. Toutefois, des ajustements pourraient être prévus pour qu'elles soient mises en cohérence avec les dispositions de la loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement. Ainsi, l'actuel D. 3142-11 qui impose au salarié de respecter un délai de prévenance de 15 jours en cas notamment d'urgence liée à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée devrait être supprimé. Ce délai n'est plus prévu à l'ancien article L. 3142-24 repris (en partie) par l'article L. 3142-18, alinéa 3 dans sa nouvelle rédaction, qui est d'ordre public.

Congé sabbatique

La loi ouvre aux partenaires sociaux au niveau de l'entreprise (ou à défaut, de la branche) la possibilité de négocier sur (*C. trav., art. L. 3142-32 dans sa nouvelle rédaction*) :

- les **durées minimale et maximale** du congé et le nombre de **renouvellements**. L'accord peut être plus favorable ou au contraire moins favorable que ce que prévoit la loi à titre supplétif, à défaut d'accord collectif, à savoir une durée minimale de six mois et une durée maximale de 11 mois (*C. trav., art. L. 3142-34*) ;
- la **condition d'ancienneté** requise pour ouvrir droit à congé. Celle-ci peut être inférieure ou supérieure à l'ancienneté de 36 mois prévue là encore à titre supplétif. En revanche, elle est obligatoirement appréciée à la **date de départ en congé** et le salarié doit justifier de **six années**

d'activité professionnelle, comme l'impose l'article L. 3142-28, d'ordre public;

– la **durée minimale** durant laquelle le salarié ne doit **pas** avoir bénéficié dans l'entreprise d'un **congé sabbatique** ou pour création d'entreprise ou d'un congé individuel de formation d'au moins six mois. À défaut d'accord, cette durée est fixée à six ans;

– les **plafonds** de salariés **simultanément absents** au titre du même congé;

– les conditions et **délais d'information** de l'employeur par le salarié sur sa demande de congé, ainsi que sur la date de son départ et la durée envisagée;

– les modalités de **report des congés payés** dus au salarié.

Autres nouveautés (C. trav., art. L. 3142-29 dans sa nouvelle rédaction):

– la possibilité de **différer** le **départ** en congé de **neuf mois** à compter de la demande du salarié est réservée aux entreprises de **moins de 300 salariés**, contre moins de 200 auparavant;

– la possibilité de **refuser un départ** en congé si l'employeur l'estime préjudiciable à l'entreprise est réservée aux entreprises de **moins de 300 salariés**, contre moins de 200 auparavant (C. trav., art. L. 3142-29). Une disposition identique est prévue pour le **congé** ou le temps partiel **pour création d'entreprise** (C. trav., art. L. 3142-113 dans sa nouvelle rédaction).

Enfin, l'employeur n'a plus à communiquer tous les mois au **CE** (à défaut aux **DP**) la **liste des demandes** de congé sabbatique ou pour création d'entreprise avec indication de la suite qui y a été donnée. Il peut les transmettre au **CE** *via* la **BDES**.

CONGÉS POUR ENGAGEMENT ASSOCIATIF, POLITIQUE OU MILITANT

Congé mutualiste de formation

Sans modifier le principe du congé, la loi Travail invite, comme pour les autres congés, les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise (et à défaut, de la branche) à fixer les modalités de mise en œuvre, en particulier (C. trav., art. L. 3142-40 dans sa nouvelle rédaction):

– la **durée totale maximale** du congé. La durée maximale de neuf jours ouvrables par an n'est ainsi plus d'ordre public. Elle s'applique à défaut d'accord collectif;

– le **décalé** imparti au salarié pour effectuer sa **demande**. À défaut d'accord, ce décalé est fixé par décret;

– les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le **nombre maximal de salariés** susceptibles de bénéficier de ce congé au cours d'une année. À défaut d'accord, elles sont fixées par décret.

À NOTER Selon l'actuel R. 3142-25, le salarié doit adresser sa demande au moins 30 jours avant le début du congé. En vertu de l'article L. 3142-49, l'employeur peut refuser le congé dans les mêmes conditions que pour le congé de formation de cadres et animateurs de la jeunesse.

Congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen

La loi Travail renvoie à l'accord collectif d'entreprise ou, à défaut, à un accord de branche, le soin de déterminer les **délais** dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé. À défaut, un décret fixe ces délais (C. trav., art. L. 3142-46 et L. 3142-47 dans leur nouvelle rédaction).

À NOTER Le décret devrait reprendre le décalé minimal de 15 jours calendaires inscrit à l'article D. 3142-5-1 du Code du travail.

Congé pour catastrophe naturelle

Les partenaires sociaux (au niveau de l'entreprise ou, à défaut, de la branche) déterminent la **durée maximale** du congé, ainsi que les **délais** dans lesquels le salarié adresse sa demande de congé (C. trav., art. L. 3142-52 dans sa nouvelle rédaction).

À défaut d'accord collectif, la durée maximale du congé est fixée à **20 jours** et un **décret** fixe les **délais** de la demande (C. trav., art. L. 3142-53).

À NOTER Aucun décalé n'est actuellement imparti au salarié pour adresser sa demande. Selon les débats parlementaires, ce décalé d'ordre supplétif devrait être de 24 heures.

Congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse

Les partenaires sociaux peuvent négocier (C. trav., art. L. 3142-58 dans sa nouvelle rédaction):

– la **durée maximale** du congé (à défaut d'accord collectif, six jours ouvrables/an) et les conditions de son **cumul** avec le congé de **formation économique**, sociale et syndicale (à défaut d'accord collectif, pas de changement: 12 jours ouvrables/an);

– le **décalé** dans lequel le salarié adresse sa **demande** de congé à l'employeur;

– les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le **nombre maximal** de salariés susceptibles de bénéficier de ce congé au cours d'une année.

À défaut d'accord collectif sur ces deux derniers points, ceux-ci sont fixés par **décrets**.

À NOTER L'ensemble des dispositions réglementaires actuelles devraient être reprises sans modification. La demande de congé doit être adressée à l'employeur au moins 30 jours avant le début de ce congé (C. trav., art. D. 3142-17). Le nombre maximal de salariés est fixé à l'article D. 3142-18 en fonction de l'effectif de l'établissement. Il est ainsi, par exemple, d'un bénéficiaire dans les établissements de moins de 50 salariés, deux dans ceux de 50 à 99 salariés, trois dans ceux de 100 à 199 salariés.

Congé de représentation

Les partenaires sociaux peuvent négocier (C. trav., art. L. 3142-65 dans sa nouvelle rédaction):

– la **durée maximale** du congé (à défaut d'accord, neuf jours ouvrables/an);

– le **décalé** dans lequel le salarié adresse sa **demande** de congé à l'employeur et les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le **nombre maximal de salariés** susceptibles de bénéficier de ce congé au cours d'une année.

À défaut d'accord collectif sur ces deux derniers points, le décalé et les règles sont fixés par **décrets** (C. trav., art. L. 3142-66 dans sa nouvelle rédaction).

L'employeur conserve la faculté de **refuser** le bénéfice de ce congé s'il estime que cette absence est susceptible d'avoir des **conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise** (C. trav., art. L. 3142-63). En revanche, le Code ne prévoit plus cette possibilité en cas de conséquences préjudiciables sur la production.

À NOTER L'ensemble des dispositions réglementaires actuelles devraient être reprises sans modification. La demande de congé doit être adressée à l'employeur au moins 15 jours à l'avance (C. trav., art. D. 3142-27). S'agissant du plafond, il est fixé à l'article D. 3142-28.

Congé de solidarité internationale

Les partenaires sociaux peuvent négocier la **durée maximale du congé** (à défaut, six mois; six semaines en cas d'urgence), l'**ancienneté requise** (à défaut, 12 mois consécutifs ou non), le **nombre maximal de salariés**

RÉÉCRITURE DU CODE DU TRAVAIL

L'article 1^{er} de la loi crée une commission chargée de proposer, **au plus tard le 9 août 2019**, une réécriture de la partie législative du Code du travail au gouvernement. Celui-ci aura tout le loisir de s'inspirer des conclusions de la commission pour déposer un projet de loi à la date qu'il trouvera opportune ou ne pas le faire (*Rapport AN n° 3675*).

• **Missions.** La commission devra réécrire la partie législative du Code du travail en attribuant une place centrale à la négociation collective, en élargissant ses domaines de compétence et son champ d'action, dans le respect du domaine de la loi fixé par l'article 34 de la Constitution (selon lequel, la loi seule détermine les principes fondamentaux du droit du travail et du droit syndical). Cette réécriture s'effectuera, dans la mesure du possible, à droit constant, les dispositions supplétives applicables en l'absence d'accord collectif devant, sauf à des fins de simplification, reprendre des règles de droit positif. Même si la loi est silencieuse sur ce point, la commission et le futur projet de loi qui s'appuiera sur ses travaux pourront reprendre les 61 principes dégagés par la commission «Badinter» comme source d'inspiration, proposer d'en faire un préambule au Code du travail refondu, voire même proposer de les adosser à la Constitution sur le modèle de la charte de l'environnement (*Rapport AN n° 3675*).

• **Composition.** La commission sera composée d'experts et de praticiens des relations sociales. Elle comprendra un nombre égal de femmes et d'hommes. Elle associera à ses travaux les organisations professionnelles d'employeurs aux niveaux interprofessionnel et multiprofessionnel et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel à travers des auditions et en s'appuyant sur les travaux du haut conseil du dialogue social. Ce dernier organisera en son sein une réflexion collective sur la refondation du Code du travail. Il fera état des points d'accords et de désaccords entre les partenaires sociaux sur les évolutions envisagées du code. Pour mener à bien cette mission, il bénéficiera du concours des administrations de l'État en matière d'expertise juridique et d'éclairage sur les pratiques dans les autres pays européens. La commission pourra associer toute autre institution, association ou organisation de la société civile.

susceptibles de bénéficier simultanément de ce congé (en fonction de l'effectif de l'établissement), les **délais** pour adresser la **demande** à l'employeur, ainsi que les mesures permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et les salariés pendant la durée du congé et, le cas échéant, les modalités d'accompagnement du salarié à son retour (*C. trav., art. L. 3142-73 dans sa nouvelle rédaction*).

Le bénéfice du congé peut, là encore, être **refusé** par l'employeur s'il estime que cette absence est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la **bonne marche de l'entreprise**. En revanche, le Code du travail ne prévoit plus cette possibilité en cas de conséquences préjudiciables sur la production. Le refus de l'employeur intervient désormais **après avis du CE** ou, à défaut, des DP, s'ils existent. Il est motivé (*C. trav., art. L. 3142-69 dans sa nouvelle rédaction*).

En revanche, l'employeur n'a plus à communiquer semestriellement aux IRP la liste des demandes de congé de solidarité internationale avec l'indication de la suite qui leur a été donnée, ainsi que les motifs de refus de demande de congé (*C. trav., art. L. 3142-36 anc.*).

À NOTER L'ensemble des dispositions réglementaires actuelles devraient être reprises sans modification. La demande de congé doit être adressée à l'employeur au moins 30 jours avant le début du congé (*C. trav., art. D. 3142-14*). S'agissant du plafond, l'article D. 3142-15 fixe également les mêmes plafonds que ceux prévus pour le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (*C. trav., art. D. 3142-15*).

Congé pour acquisition de la nationalité

Le salarié conserve le droit de bénéficier, sur justification, d'un congé pour assister à sa **cérémonie d'accueil** dans la citoyenneté française, ou désormais, celle de son **conjoint** (*C. trav., art. L. 3142-75 dans sa nouvelle rédaction*). Les partenaires sociaux déterminent la **durée** de ce congé (*C. trav., art. L. 3142-77 dans sa nouvelle rédaction*). À défaut, celui-ci est d'une demi-journée.

CONGÉ ET PÉRIODE DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL POUR LA CRÉATION OU LA REPRISE D'ENTREPRISE

Dans les entreprises de **moins de 300 salariés**, le salarié ayant déjà exercé son droit à congé ou temps partiel n'a **plus à respecter un délai de trois ans** avant de pouvoir exercer à nouveau son droit. Dans les entreprises d'**au moins 300 salariés, aucun délai de carence** entre congés successifs ne peut être opposé au salarié.

Le seuil d'effectif de l'entreprise en deçà duquel l'employeur peut **refuser** le congé ou le passage à temps partiel s'il estime préjudiciables à l'entreprise passe de 200 à **300 salariés** (*C. trav., art. L. 3142-113 dans sa nouvelle rédaction*). Dans les entreprises d'au moins 300 salariés (au lieu de 200), l'employeur peut refuser une période d'activité à temps partiel au titre du quota d'absences simultanées à ce titre (*C. trav., art. L. 3142-115 dans sa nouvelle rédaction*).

Enfin, l'employeur n'a plus à communiquer tous les six mois au CE (à défaut les DP) la liste des demandes avec indications de la suite qui y a été donnée.

9 Congé de maternité : la protection élargie

Selon la loi nouvelle, la durée légale de protection pour les mères à l'issue de leur congé maternité passe de quatre à **dix semaines**. L'extension de cette période de protection s'applique aussi au **second parent** à compter de la **naissance** de l'enfant (*C. trav., art. L. 1225-4 et L. 1225-4-1 dans leur nouvelle rédaction*).

Le point de départ de cette protection est reporté à l'**expiration des congés payés**, quand ces derniers sont pris directement après le congé de maternité.

À NOTER La loi Travail reprend les dispositions de la proposition de loi sur ce thème votée par les députés le 10 mars dernier à l'unanimité (*v. l'actualité n° 17039 du 14 mars 2016*) qui consacraient une jurisprudence de la Cour de cassation, celle du 30 avril 2014 (*v. l'actualité n° 16586 du 7 mai 2014*).

SOURCE// • Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, JO 9 août



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
www.liaisons-sociales-quotidien.fr