SYNERPA

social

Emplois et qualifications, formation professionnelle

Décembre 2016

LA LOI RELATIVE AU TRAVAIL, A LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET A LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

La loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social, et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « El Khomri » est sans doute la dernière réforme sociale d'ampleur du quinquennat du Président de la République, François Hollande.

Cette loi, forte de ses 123 articles devrait aboutir à une évolution majeure du droit du travail français : le changement de la hiérarchie des normes, avec la primauté de l'accord d'entreprise. Déjà appliqué en matière de temps de travail avec la loi El Khomri, ce principe devrait s'étendre à tout le Code du travail dans les années à venir.

Cette fiche technique vous détaille les changements apportés par la Loi El Khomri : temps de travail, congés, dialogue social, représentativité patronale, compte personnel d'activité, numérique et entreprise….

Texte de référence
- Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels
- Décret n°2016-1551 du 18 novembre 2016 portant diverses mesures relatives à la durée du travail aux repos et aux congés
- Décret n°2016-1553 du 18 novembre 2016 portant diverses mesures relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés
- Décret n°2016-1554 du 18 novembre 2016 relatif au congé de proche aidant
- Décret n°2016-1556 du 18 novembre 2016 relatif à la procédure de transmission des conventions et accords d'entreprise aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation

SOMMAIRE :

I. LA REFONTE DU CODE DU TRAVAIL ET LA NOUVELLE HIERARCHIE DES NORMES 2
II. REGLEMENT INTERIEUR ET HARCELEMENTS 4
III. DUREE DU TRAVAIL 5
IV. LES CONGES 8
V. LE DIALOGUE SOCIAL ET LA NEGOCIATION COLLECTIVE 11
VI. LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE (CPA) 15
VII. LE NUMERIQUE EN ENTREPRISE 16
VIII. LA MEDECINE DU TRAVAIL 16
IX. LES AUTRES DISPOSITIONS DE LA LOI 17

I. LA REFONTE DU CODE DU TRAVAIL ET LA NOUVELLE HIERARCHIE DES NORMES

A - Refondation du Code du travail

Le premier article de la loi El Khomri met en place une commission chargée de refonder la partie législative du Code du travail.

Cette commission, composée d'experts et de praticiens des relations sociales, doit réécrire chaque subdivision du Code du travail : ce qui relève de l'**ordre public**, ce qui est ouvert à la **négociation collective** et les **dispositions supplétives applicables en l'absence d'accord** qui doivent reprendre les règles de droit positif. La commission pourrait associer à ses travaux toutes autres institutions, association ou organisation de la société civile.

Le « **champ de la négociation collective** » évolue. Ainsi l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement passe avant l'accord de branche (même lorsqu'il est moins favorable) et les usages disparaissent de ces améliorations possibles.

Il semble important cependant de se rappeler qu'aujourd'hui un accord d'entreprise peut déroger dans un sens moins favorable à l'accord de branche.

Cette refondation a pour but de donner une place centrale à la négociation collective, en étendant ses domaines de compétences, et son champ d'action.

A terme, chaque disposition du Code du travail comportera le principe général, ses modalités de mise en œuvre par accord collectif (de branche, ou d'entreprise), et les dispositions applicables en l'absences d'accord, ces dernières reprenant la règlementation actuelle.

B - Nouvelle hiérarchie des normes

La loi El Khomri met en place une nouvelle hiérarchie des normes en droit du travail.

Jusqu'à maintenant, cette hiérarchie était la suivante :

1) Le bloc de constitutionnalité : la Constitution du 4 octobre 1958, son préambule, et le préambule de la constitution de 1946 ;
2) Les traités internationaux ratifiés par la France, et le droit européen transposé dans la législation ;
3) Les lois et règlements (décrets et arrêtés) ;
4) Les accords collectifs de branche plus favorables que la loi ;
5) Les accords d'entreprise.

La loi El Khomri remet en cause cette hiérarchie, en donnant la primeur à l'accord d'entreprise, dont le champ est précisé.

Concrètement, la primauté de l'accord d'entreprise se traduit par le fait qu'il peut prévoir certaines modalités, par exemple, sur la rémunération des temps de pause ou de restauration, et que l'accord de branche ne s'appliquera qu'en l'absence d'accord d'entreprise. L'accord de branche devient supplétif.

Suivant le même système, le Code du travail s'appliquera en l'absence d'accord de branche.

La Loi El Khomri met en œuvre cette nouvelle hiérarchie, qui sera appliquée à la refonte du Code du travail.

A noter :

La loi El Khomri prévoit que toutes les négociations pouvant être menées au niveau de l'entreprise peuvent également être conduites au niveau du groupe.
Ainsi, un accord de groupe peut d'une part, être moins favorable qu'un accord de branche, même si ce dernier ne le prévoit pas ; et d'autre part, prévoir qu'il remplace un accord d'entreprise ou d'établissement s'il le prévoit expressément.

C - Le principe de l'accord majoritaire

A noter :

Les nouvelles modalités de validité des accords d'entreprises sont applicables à compter du **1er janvier 2017**. Elles concerneront dans un premier temps les accords relatifs à la durée du travail, au repos et aux congés, et aux accords de préservation ou de développement de l'emploi. Le dispositif sera étendu à tous les accords d'entreprise, à l'exception des accords de maintien dans l'emploi, au **1er septembre 2019**.

La primauté de l'accord d'entreprise est assortie d'un renforcement de leur légitimité. En effet, les conditions de validité des accords d'entreprise sont revues.

Jusqu'à la loi El Khomri, un accord d'entreprise était valable :

- S'il avait été signé par des organisations syndicales représentatives, regroupant au moins 30 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections professionnelles ;
- **Et** s'il n'avait pas fait l'objet d'une opposition de la part d'organisation syndicales représentant au moins 50 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections professionnelles.

Désormais, un accord d'entreprise sera valable s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives au 1er tour des dernières élections.

De plus, si un accord n'a pas franchi ce seuil de signature d'organisations représentant plus de 50 % des votes, mais qu'il a recueilli au moins 30 % des suffrages, alors les organisations syndicales signataires peuvent demander une consultation des salariés. Les organisations disposent d'un délais d'un mois pour formuler cette demande. La consultation devra être organisée dans un délai de deux mois, et l'accord sera valable s'il est approuvé à la majorité des suffrages exprimés.

A noter :

Ce recours au suffrage des salariés lorsqu'un accord est signé par au moins 30 % d'organisations syndicales peut être organisé par vote électronique.

D - Les missions et la restructuration des branches professionnelles

1) Les missions des branches :

Si le mouvement de restructuration des branches professionnelles est amplifié, les missions des branches sont rappelées et précisées. Ainsi, les branches disposent de thèmes de négociations qui leurs sont dédiés.
Il s'agit :

- Des salaires minimas ;
- Des classifications ;
- Des garanties collectives complémentaires (prévoyance et complémentaire) ;
- De la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;

- De la prévention de la pénibilité ;
- De l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En outre les branches devront déterminer leur ordre public conventionnel, c'est-à-dire les domaines dans lesquels les entreprises ne pourront pas négocier d'accords moins favorables que ce qui est prévu par la branche.
Cet ordre public conventionnel devrait être défini d'ici à deux ans.

Parallèlement, une nouvelle commission paritaire de branche est créée, avec pour missions :

- De représenter la branche dans l'appui aux entreprises vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- De veiller sur les conditions de travail et l'emploi ;
- D'établir un rapport annuel d'activité, comprenant un bilan des accords d'entreprise conclus ;
- De rendre des avis à la demande de juridictions sur l'interprétation de la convention collective ;
- D'exercer les missions d'un observatoire.

2) La restructuration des branches professionnelles :

La loi El Khomri vient modifier les dispositions prévues concernant la restructuration des branches professionnelles.

Aujourd'hui, il existe environ 700 branches professionnelles, qui regroupent l'ensemble des salariés du secteur privé.
A terme, l'objectif est d'aboutir à 100 branches professionnelles. Dans un premier temps, il est demandé aux partenaires sociaux d'engager des négociations pour aboutir à un objectif de 200 branches professionnelles avant la fin 2019.

Parallèlement, le ministre du travail devrait enclencher avant la fin d'année 2016 la fusion de branches dont le champ géographique n'est que régional, ou local, et des branches qui n'ont pas conclu d'accord depuis 15 ans.

Ce mouvement sera poursuivi puisqu'il est prévu, d'ici à la fin de l'année 2019, de fusionner les branches de moins de 5 000 salariés qui n'ont pas conclu d'accords collectifs depuis 10 ans.

II. REGLEMENT INTERIEUR ET HARCELEMENTS

A - Le règlement intérieur

La loi permet explicitement au règlement intérieur de contenir des mesures inscrivant le **principe de neutralité** et **restreignant la manifestation des convictions des salariés**.

Le règlement ne pourra comporter de telles mesures que si les **restrictions sont justifiées** par :

- L'**exercice d'autres droits et libertés fondamentaux** ;
- Les **nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise**.

De telles restrictions doivent en outre être **proportionnées au but recherché**.

Le Ministère du Travail a mis à disposition le 7 novembre 2016 un « **guide du fait religieux en entreprise** » recensant, **sans créer de nouvelles obligations**, les textes et les règles existant sur lesquels les entreprises peuvent s'appuyer le cas échéant.
Dans un document qui pourrait encore évoluer, puisque les consultations sont en cours, elle propose 39 questions/réponses à l'ensemble des acteurs concernés des solutions concrètes sur la condition à adopter quant à l'exercice de la liberté religieuse en entreprise. On y trouve notamment une question/réponse sur la manifestation de la religion ; plus précisément sur la possibilité de prévoir dans le règlement intérieur l'interdiction de porter des tenues ou symboles religieux comme un voile islamique, une kippa ou un turban sikh.

D'autre part, l'article 4 de la Loi Travail oblige l'employeur à mentionner les dispositions légales concernant les **agissements sexistes** dans le règlement intérieur de l'entreprise (article L. 1321-2 du code du travail).

A noter :

Le décret n°2016-1417 du 20 octobre 2016 relatif à la simplification des obligations des entreprises en matière d'affichage et de transmission de documents à l'administration, modifie l'article L1321-1 du code du travail. Désormais, « le règlement intérieur est porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche ». Avant la parution du décret, il devait être affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail, ainsi que dans les locaux où se fait l'embauche. Dorénavant, la voie d'affichage n'est plus obligatoire.

B - Harcèlements

En matière de harcèlements, les agissements sexistes sont désormais sanctionnés, au même titre que les harcèlements. De plus, le régime de la preuve en matière de preuve, le régime probatoire du harcèlement sexuel est aligné sur celui des discriminations. Cela signifie qu'il suffira de rapporter la preuve d'éléments de fait laissant supposer qu'il y a eu des actes de harcèlement sexuel pour qu'il soit établi.

III. DUREE DU TRAVAIL

Cette partie constitue le cœur de la loi. Elle réécrit toute la partie législative du Code du travail relative à la durée du travail, en y inscrivant la nouvelle articulation des normes, donnant la primeur à la négociation d'entreprise.

Chaque article du Code du travail est remplacé par plusieurs articles, avec :

- Un paragraphe consacré aux dispositions d'ordre public, qui comporte une disposition de principe ;
- Le champ de la négociation collective, qui prévoit les modalités de mise en œuvre de la disposition d'ordre public par voie conventionnelle ;
- Les dispositions supplétives, qui précisent les modalités de mise en œuvre applicables en l'absence d'accord.

A - Les temps de travail

Cette première partie rappelle les définitions du temps de travail effectif, des temps de pause, de restauration, du temps de déplacement, de l'habillage et du déshabillage. Ces définitions sont celles qui étaient inscrites dans le Code du travail avant l'entrée en vigueur de la loi El Khomri.

Un accord d'entreprise, ou à défaut, de branche, peut prévoir une rémunération des temps de pause et de restauration, quand bien même ils ne seraient pas considérés comme du temps de travail effectif.

Un accord d'entreprise, ou à défaut de branche, peut également prévoir une contrepartie aux temps d'habillage et de déshabillage, et aux temps de déplacement professionnels.

En l'absence d'accord collectif, c'est le contrat de travail qui peut prévoir la rémunération des temps de restauration et de pause, ou des contreparties aux temps d'habillage, de déshabillage, et aux déplacements professionnels, ces dernières pouvant être décidées par l'employeur après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, lorsqu'ils sont présents dans l'entreprise.

1) Les astreintes :

La définition des astreintes est modifiée. Il s'agit toujours d'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 ». Toute intervention du salarié est considérée comme du temps de travail effectif.

Il n'est plus nécessaire que le salarié soit présent à son domicile ou à proximité pour être en astreinte.

La négociation collective pourra mettre en place les astreintes, en fixer le mode d'organisation, les modalités d'information et le délai de prévenance à respecter, ainsi que les compensations liées aux astreintes.

En l'absence d'accord collectif, un décret précise que les salariés sont informés par tout moyen conférant une date certaine de leur planning individuel d'astreinte au moins 15 jours à l'avance.
En cas de circonstances exceptionnelles, le délai de prévenance est ramené à un jour franc.

L'employeur pourra déterminer, le mode d'organisation et la compensation des astreintes, après consultation du comité d'entreprise, ou en son absence, des délégués du personnel, et après en avoir informé l'inspection du travail.

2) Les durées du travail :

Le Code du travail propose plusieurs durées du travail :

- La durée légale, qui sert au déclenchement des heures supplémentaires ;
- La durée maximale quotidienne de travail ;
- La durée maximale hebdomadaire.

Dans l'ensemble, ces durées ne sont pas modifiées : La durée légale reste fixée à 35 heures par semaine, la durée maximale est toujours de 10 heures par jour (hors dérogations), et la durée maximale reste de 48 heures par semaine.

Seule la durée moyenne maximale hebdomadaire change. Auparavant fixée à 44 heures en moyenne sur une période de 8 semaines consécutives, il est désormais prévu que la durée maximale de travail ne peut dépasser **46 heures par semaine en moyenne**, sur une période de **12 semaines consécutives**. Cette possibilité doit d'ailleurs être prévue par voie d'accord collectif. En l'absence d'un tel accord, la durée maximale par semaine reste à 44 heures, sur 12 semaines consécutives.

3) Les heures supplémentaires :

La définition des heures supplémentaires n'a pas changé : ce sont les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail, ou de la durée considérée comme équivalente.

Le régime des heures supplémentaires n'est pas modifié, à savoir qu'elles font l'objet d'une majoration, et font l'objet d'une contrepartie, sous forme de rémunération ou de repos compensateur. Quant aux heures accomplies au-delà du contingent annuel, elles ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos.

En l'absence d'accord collectif, les majorations restent de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires, puis de 50 %. La contrepartie obligatoire est fixée à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent dans les entreprises de 20 salariés au plus, et de 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Un accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche, peut prévoir :

- Les majorations des heures supplémentaires, qui ne peuvent être inférieures à 10 % ;
- Le contingent annuel ;
- Les modalités de prise de la contrepartie obligatoire en repos, et son taux, qui ne peut être inférieure à 50 % des heures accomplies au-delà du contingent (ou 100 % dans les entreprises de plus de 20 salariés) ;
- Le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur, dont le régime est défini par l'accord collectif.

A noter :

En l'absence d'accord, le contingent annuel d'heures supplémentaires sera fixé par décret (non publié à ce jour).

4) L'aménagement du temps de travail :

Les modalités d'aménagement du temps de travail évoluent. La période d'aménagement du temps de travail est d'un an, pouvant être portée à **3 ans** par accord collectif, si cette possibilité est prévue par accord de branche. Cet accord devra prévoir une limite hebdomadaire, supérieure à 35 heures, au-delà de laquelle les heures effectuées seront considérées comme des heures supplémentaires.
En l'absence d'accord, une entreprise de moins de 50 salariés peut aménager le temps de travail sur 9 semaines, et non plus 4 semaines.
Dans les autres entreprises, toujours en l'absence d'accord, le temps de travail peut être organisé sur 4 semaines, dans des conditions qui seront fixées par décret.

Le comité d'entreprise et les délégués du personnel ne peuvent plus s'opposer à la mise en place d'horaires individualisés, il est désormais uniquement nécessaire d'obtenir leur avis.

A noter :

Dans le cadre d'un aménagement du temps de travail sur une période déterminée, en cas d'entrée ou de sortie d'un salarié au cours de la période de référence, les heures accomplies chaque semaine au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine seront considérées comme des heures supplémentaires (Article D. 3121-25 du Code du travail).

5) Les conventions de forfait :

Objet de longs débats et de désaccords lors de la présentation et de l'examen de la loi El Khomri, les conventions de forfait ont vu leur régime précisé.

Le recours au forfait jours reste subordonné à un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche.

L'accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, l'accord de branche mettant en place ces conventions doit prévoir :

- Les catégories de salariés concernés ;
- La période de référence du forfait (année civile ou toute période de 12 mois) ;
- Le nombre d'heures ou de jours du forfait (limite légale à 218) ;
- Les conditions de prise en compte des absences et des arrivées et départs de salariés en cours de période ;
- Les caractéristiques principales des conventions de forfait, qui doivent prévoir le nombre d'heures ou de jours prévus ;
- Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
- Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié échangent sur la charge de travail du salarié, l'articulation vie pro / vie perso, sa rémunération, l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- Les modalités d'exercice du droit à la déconnexion ;
- L'accord peut enfin fixer le nombre maximal de jours travaillés lorsque le salarié renonce à des jours de repos.

En l'absence d'accord collectif (entreprise, établissement ou, à défaut, par accord de branche) sur les dispositions définissant l'évaluation, le suivi de la charge de travail et les échanges sur la charge de travail, l'employeur peut mettre en place une convention de forfait sous réserve :

- D'établir un document de contrôle du nombre de jours travaillés, faisant apparaître le nombre et la date des journées et demies journées de travail ;
- Que l'employeur s'assure que la charge de travail soit compatible avec le respect des temps de repos ;
- Que l'employeur organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, l'organisation de son travail, sa rémunération et l'articulation entre sa vie pro et perso.

6) Le travail de nuit :

La définition du travail de nuit est légèrement reformulée. Dorénavant, le travail de nuit est une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et cinq heures. La période de nuit commence à 21h et s'achève à 7h.

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, un accord de branche doit définir des dispositions sur le travail de nuit, son recours et les modalités de compensation.
Le nombre minimal d'heures pour être considéré travailleur de nuit est fixé à 270 heures.

La durée maximale de travail de nuit est inchangée, et reste fixée à 8 heures, sauf dérogation par accord d'entreprise ou à défaut de branche, dans des conditions qui seront fixées par décret en Conseil d'état.

Des décrets pris en Conseil d'état définiront :

- La répartition et l'aménagement des horaires de travail ;
- Les conditions de recours aux astreintes ;
- Les dérogations permanentes ou temporaires dans certains cas et pour certains emplois ;
- Les périodes de repos ;
- Les modalités de récupération des heures de travail perdues ;
- Les mesures de contrôle de ces diverses dispositions.

7) Le travail à temps partiel :

Les règles relatives au travail à temps partiel ont été réécrites pour adopter la nouvelle architecture de la partie sur la durée du travail, mais sans modification substantielle.

Un accord collectif d'entreprise peut prévoir :

- La mise en œuvre des horaires à temps partiel à l'initiative de l'employeur, et les conditions de mise en place de tels horaires à la demande des salariés ;
- Porter la limite d'accomplissement d'heures complémentaires à 1 / 3 de la durée du travail fixée au contrat.
- Prévoir le régime des coupures et leurs contreparties ;
- Fixer le délai de prévenance en cas de modification de l'horaire de travail. Ce délai est par principe fixé à 3 jours ouvrés, mais l'accord doit prévoir des contreparties lorsque le délai de prévenance est inférieur à 7 jours ouvrés.

La durée minimale de 24 heures par semaine, et les dérogations à cette durée sont inchangées.

A noter :

Pour les Ehpad, l'accord de branche du 3 juin 2014 relatif au travail à temps partiel reste applicable sans modification.

8) Les jours fériés :

Les dispositions sur les jours fériés sont réécrites, mais demeurent inchangées. Il est désormais précisé que le choix du repos durant les jours fériés relève des accords ou conventions collectifs d'entreprise ou de branche. En l'absence d'accord, c'est l'employeur qui est décisionnaire.

IV. LES CONGES

En matière de congés payés, la loi du 8 août 2016 apporte des évolutions, sans modifier le système de congés prévus par le Code du travail.

Cette partie de la règlementation a été réécrite, comme celle sur le temps de travail, afin de préciser les dispositions d'ordre public, le champ de la négociation collective de branche et d'entreprise, et les dispositions applicables en l'absence d'accord.

1) Le droit à congés payés :

Le droit à congés payés n'a pas été modifié : tout salarié bénéficie d'un droit à congés, ouvert dès que le salarié débute son activité au sein de l'établissement.

2) La durée des congés payés :

Le salarié acquiert 2.5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif, ou par période de 4 semaines, ou de 24 jours de travail, qu'il soit à temps complet ou à temps partiel, dans la limite de 30 jours ouvrables.

Pour l'acquisition des congés, certaines périodes d'absences sont assimilées à du temps de travail effectif et donnent lieu à l'acquisition de congés :

- Les périodes de congés payés ;
- Le congé maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- Les contreparties obligatoires en repos et les repos compensateurs ;
- Les jours de repos accordés dans le cadre des accords d'aménagement et de réduction du temps de travail ;
- Les accidents du travail ou les maladies professionnelles, dans la limite d'une année ;
- Les périodes pendant lesquelles le salarié est appelé ou maintenu au service national.

A noter :

Les dispositions de conventions collectives prévoyant la prise en compte d'autres périodes d'absences au titre de l'acquisition des congés sont également à prendre en compte, comme par exemple les arrêts maladies pour la CCU du 18 avril 2002.

Des accords collectifs peuvent intervenir afin de modifier la période de référence servant à l'acquisition des congés payés, comme par exemple la fixer sur l'année civile, ou pour majorer la durée du congé en fonction de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap.

3) La prise des congés payés :

Dans l'ensemble, les règles de prise des congés payés ne changent pas. La principale nouveauté est que le salarié peut prendre des congés payés dès l'embauche.

4) Indemnité compensatrice de congés payés :

Afin de tenir compte de la décision du conseil constitutionnel du 2 mars 2016 (QPC n° 2015-523), tout licenciement, quel qu'en soit le motif, doit donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice de congés payés, y compris en cas de faute lourde du salarié.

5) Les congés pour évènements familiaux :

Le Code du travail fixe désormais la durée minimale des congés pour évènements familiaux, qui sont prévus par voie d'accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche.
Dans les fait, la durée de certains congés familiaux est augmentée, et créé le congé pour annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant, qui est de deux jours ouvrables.

Le tableau suivant récapitule les congés pour évènements familiaux existants, prévus par le Code du travail, et ceux prévus par la convention collective du 18 avril 2002 :

Congé	Nombre de jours octroyés (dispositions légales)	Nombre de jours octroyés dans les établissements appliquant la CCU
Mariage du salarié	4 jours	5 jours ouvrables
Mariage d'un enfant du salarié	1 jour	2 jours ouvrables
Mariage du frère ou sœur du salarié	-	1 jour ouvrable
Mariage du père ou de la mère du salarié	-	1 jour ouvrable
Naissance d'un enfant pour le père	3 jours	3 jours ouvrables
Adoption d'un enfant pour le père ou la mère	3 jours	3 jours ouvrables
PACS du salarié	4 jours	-
Annonce de la survenue d'un handicap de l'enfant du salarié	4 jours	-
Décès du conjoint	3 jours	5 jours ouvrables
Décès d'un enfant	5 jours	5 jours ouvrables
Décès du petit-fils, de la petite-fille ; d'arrière-petits-enfants	-	5 jours ouvrables
Décès d'un parent	**3 jours**	2 jours ouvrables
Décès des grands-parents ; des arrière-grands-parents	-	2 jours ouvrables
Décès d'un frère ou d'une sœur	**3 jours**	2 jours ouvrables
Décès d'un gendre ou d'une bru	-	2 jours ouvrables
Décès du beau-père ou de la belle-mère	**3 jours**	2 jours ouvrables
Décès du frère ou de la sœur du conjoint	-	2 jours ouvrables

Le tableau suivant récapitule les congés pour évènements familiaux existants, prévus par le Code du travail, et ceux prévus par la convention collective des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 :

Congé	Nombre de jours octroyés (dispositions légales)	Nombre de jours octroyés dans les établissements appliquant la CC SAP
Mariage du salarié	4 jours	**5 jours ouvrables**
Mariage d'un enfant du salarié	1 jour	1 jour ouvrable
Naissance d'un enfant pour le père	3 jours	**3 jours ouvrables**
Adoption d'un enfant pour le père ou la mère	3 jours	**3 jours ouvrables**
PACS du salarié	4 jours	-
Annonce de la survenue d'un handicap de l'enfant du salarié	4 jours	-

Décès du conjoint	3 jours	**3 jours ouvrables**
Décès d'un enfant	5 jours	2 jours ouvrables
Décès d'un enfant du conjoint	-	2 jours ouvrables
Décès d'un parent	**3 jours**	1 jours ouvrables
Décès d'un frère ou d'une sœur	**3 jours**	1 jours ouvrables
Décès du beau-père ou de la belle-mère	**3 jours**	1 jours ouvrables

6) Les autres congés :

Les autres congés voient leurs dispositions adaptées avec l'intégration de la nouvelle hiérarchie des normes. Si les conditions pour bénéficier du congé reste d'ordre public, la durée du congé, la possibilité de renouvellement et les délais dans lesquels le salarié fait sa demande peuvent être aménagés par accord d'entreprise ou à défaut de branche.

A noter :

Les dispositions de la partie règlementaire du Code du travail sur ces congés ont été adaptées par voie de décret. Dans les faits, les règles existantes ne sont pas modifiées, sauf précision contraire.

♦ Congé de proche aidant :

L'ancienneté nécessaire pour bénéficier de ce congé a été réduite de deux à un an. Ce congé peut également être utilisé plus rapidement en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, ou de situation de crise nécessitant une action urgente de l'aidant, ou de cessation brutale de l'hébergement dont bénéficiait la personne aidée.

A noter :

Le décret du 16 novembre 2016 simplifie les démarches relatives à la demande de congé et impose d'informer l'employeur par tout moyen permettant de conférer une date certaine à la demande initiale ou à la demande de renouvellement de congé. De plus, le renouvellement du congé se fait en respectant un délai de 15 jours, et non plus d'un mois.

♦ Congé pour acquisition de la nationalité :

Ce congé est désormais ouvert au conjoint de la personne qui acquiert la nationalité française et qui assiste à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française.

V. LE DIALOGUE SOCIAL ET LA NEGOCIATION COLLECTIVE

A - Négociation des accords collectifs

La Loi encourage le recours à l'accord de méthode permettant à la négociation de s'effectuer dans la loyauté et la confiance mutuelle des parties en précisant les informations à communiquer.

Le principe de la négociation d'un accord de méthode préalablement aux négociations n'est pas une étape obligatoire, dès lors que le principe de loyauté des négociations est respecté par les parties.

De même, si la loi prévoit que les accords contiennent un préambule détaillant les objectifs et le contenu de l'accord, dans le cas où les partenaires sociaux ne l'intègrent pas à leurs accords, la validité du texte ne sera pas remise en cause.

B - Les partenaires à la négociation collective

Les délégués syndicaux disposent du monopole de la négociation collective en entreprise. Lorsqu'aucun délégué syndical n'a été désigné dans l'entreprise, il est possible de négocier avec les représentants élus du personnel, ou à défaut, avec un ou plusieurs salariés mandatés.

Les représentants élus du personnel (CE ou à défaut les DP) sont les partenaires aux négociations les plus récents. Les négociations d'accords avec ces nouveaux acteurs supposaient jusqu'à la Loi El Khomri une validation des accords par une commission paritaire nationale de validation. Si l'existence de cette commission n'est pas remise en cause, son rôle évolue, et elle a désormais comme fonction d'être informée des accords conclus par les représentants élus du personnel. Elle n'a plus à valider les accords collectifs pour que ces derniers soient valablement applicables.

A noter :

Un décret du 18 novembre 2016 précise la procédure de transmission des accords conclu avec les représentants élus du personnel à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. L'entreprise concluant un accord avec les représentants élus du personnel doit l'adresser pour information à la commission paritaire de la branche dont elle dépend, après suppression des noms et prénom des négociateurs et signataires de l'accord.
Une fois l'accord transmis, les signataires de l'accord sont informés de la transmission de l'accord à la commission. La commission doit ensuite accuser réception des conventions et accords transmis.

Les négociations avec les salariés mandatés évoluent également, puisque désormais, toutes les mesures pouvant être négociées par voie d'accord d'entreprise peuvent être discutées avec des salariés mandatés.

C - Conclusion et validité des accords collectifs

Les conditions de validité des accords d'entreprise sont modifiées. Le pourcentage d'organisations syndicales signataires passe à 50 % contre 30 % précédemment. Par contre, les suffrages pris en compte sont uniquement ceux en faveur d'organisations représentatives.

Si l'accord n'a recueilli la signature d'organisations ne représentant qu'au moins 30 % des suffrages, ces dernières peuvent demander **dans un délai d'un mois** une consultation des salariés pour valider **uniquement sur les questions d'organisation du temps de travail**.

Les autres organisations syndicales représentatives disposent de 8 jours pour signer l'accord et passer ainsi le seuil de 50 %.

Cette consultation doit être organisée **dans un délai de deux mois**. L'accord sera réputé approuvé à la majorité des suffrages exprimés.

Ce principe s'applique dès aujourd'hui aux accords de préservation de l'emploi. Il concernera les accords sur la durée du travail dès le **1er janvier 2017**, puis sera étendu à tous les autres accords à compter du 1er janvier 2019.

D - Durée des accords collectifs

En règle générale, les accords collectifs ne précisent pas leur durée d'application, qui était indéterminée.

La loi El Khomri renverse ce principe et pose désormais qu'un accord collectif a une durée d'application de 5 ans. Si les parties à la négociation souhaitent que l'accord négocié ait une durée différente, elles devront l'inscrire dans l'accord.

Le tableau suivant détaille la durée de la convention ou de l'accord en fonction de ce qu'il prévoit concernant sa durée :

Stipulations de la convention ou de l'accord concernant sa durée	Durée de la convention ou de l'accord	
	Convention ou accord conclu jusqu'au 9 août 2016*	Convention ou accord conclu depuis le 10 août 2016
Pas de stipulation quant à la durée	Durée indéterminée	Durée fixée à 5 ans Lors de son arrivée à expiration, le texte cesse de produire ses effets
Durée déterminée	Durée limitée à 5 ans Lors de son arrivée à expiration, l'accord continue à produire effet comme un accord à durée indéterminée, sauf stipulation contraire	Durée librement fixée Lors de son arrivée à expiration, le texte cesse de produire ses effets
Durée indéterminée	Durée indéterminée	Durée indéterminée

**le 9 août 2016 est la date de publication de la loi au journal officiel. Elle s'applique donc à partir du lendemain*

E - Révision des accords collectifs

La procédure de révision des accords collectifs a subi de profonds changements.

Désormais, en matière de révision des accords, il faudra distinguer selon que la révision a lieu au cours du même cycle électoral que la conclusion de l'accord ou non.

Par cycle électoral, on entend la période de 4 ans suivant les dernières élections professionnelles.

Ainsi, si le cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu avec des délégués syndicaux n'est pas terminé, alors l'accord pourra être révisé avec les organisations syndicales représentatives signataires ou ayant adhéré à l'accord.
En revanche, si le cycle électoral est terminé et que des élections professionnelles ont eu lieu, alors l'accord pourra être révisé avec les organisations syndicales représentatives de l'entreprise, qui ne seront pas nécessairement signataires ou adhérentes de l'accord.

Exemple :

Un accord est conclu avec FO, et la CFTC. 5 ans après, l'accord est révisé, mais parmi les signataires initiaux, seule la CFTC est toujours représentative, tout comme la CFDT, qui a dépassé le seuil de 8 % aux dernières élections professionnelles.
L'accord conclu avec FO et la CFTC pourra être révisé avec la CFDT, et ou la CFTC.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les élus du personnel (mandatés ou non), et les salariés mandatés peuvent réviser les accords qu'ils ont conclu.

Le maintien des avantages individuels acquis :

Lors d'une révision, ou de la dénonciation ou de la mise en cause d'un accord collectif, il arrive régulièrement que les salariés bénéficient du maintien des avantages individuels acquis.

Il s'agit d'avantages qui étaient prévus par l'ancien texte, et qui ne sont pas prévus par le nouveau, comme par exemple une prime d'ancienneté, ou une prime d'assiduité.

Avant la loi El Khomri, les salariés bénéficiaient du maintien de ces avantages, sauf s'ils étaient prévus par le nouveau texte.

Depuis le 10 août 2016, et l'entrée en vigueur de la loi, les salariés ne doivent conserver que la **rémunération moyenne des 12 derniers mois**.

F - Les acteurs du dialogue social

La loi El Khomri entraine plusieurs évolutions pour les acteurs du dialogue social :

- La revalorisation des crédits d'heures des délégués syndicaux ;
- La diversification des moyens de financement des formations des représentants du personnel.

1) Le crédit d'heures des délégués syndicaux :

La Loi augmente le nombre d'heures de délégation des délégués syndicaux suivant l'effectif de l'entreprise avec une majoration de 20% :

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

2) Les moyens de financement des formations des délégués du personnel et des délégués syndicaux :

Le comité d'entreprise peut décider d'allouer une partie de son budget de fonctionnement pour la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux de l'entreprise.

3) Le CHSCT :

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail se voit attribuer une nouvelle mission, qui contribue désormais à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de faciliter leur maintien dans l'emploi tout au long de leur vie professionnelle.

La loi El Khomri contient également des dispositions sur la prise en charge des frais d'expertise du CHSCT, suite à la décision du Conseil Constitutionnel du 27 novembre 2015 (n°2015-500) qui avait déclaré contraire à la constitution une partie de l'article L. 4614-13 du Code du travail, notamment sur le fait que les frais d'expertise étaient à la charge de l'employeur.

La Loi du 8 août 2016 modifie cet article du Code du travail en précisant la procédure de contestation du recours à un expert par le CHSCT.

En cas de contestation, l'employeur doit saisir le juge judiciaire dans les 15 jours suivant la désignation de l'expert.

Le juge statue alors par voie de référé, dans les 10 jours suivant la saisine, en premier et dernier ressort, c'est-à-dire que sa décision ne sera pas susceptible d'appel. La saisine du juge suspend l'exécution de la décision

du CHSCT, jusqu'à la notification du jugement. En cas d'annulation de la décision de recours à une expertise, les sommes perçues par l'expert devront être remboursées à l'employeur.

G - Les réseaux de franchise

Les réseaux de franchise comptant au moins 300 salariés doivent mettre en place une instance de dialogue sociale au niveau du réseau, si :

- Une organisation syndicale représentative au niveau de la branche ou du réseau, ou ayant constitué une section syndicale dans une entreprise du réseau le demande ;
- Si le contrat de franchise contient des clauses ayant des effets sur l'organisation du travail et les conditions de travail dans les entreprises franchisées.

Cette instance comprend des représentants des salariés, des entreprises franchisées, et est présidée par l'entreprise franchiseur.

Cette instance peut être mise en place par voie d'accord prévoyant les modalités de désignation des membres, la durée de leur mandat, la fréquence des réunions, le crédit d'heures de délégation. La négociation de cet accord devra associer les entreprises franchisées. S'il n'y a pas d'accord, les salariés membres de cette instance ne disposeront pas d'un crédit d'heures de délégation supplémentaire.
A défaut c'est un décret en conseil d'état qui fixera le cadre de cette instance.

Cette nouvelle instance est informée sur les décisions du franchiseur de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés franchisés.
Elle est également informée des entreprises entrant et sortant du réseau de franchise.

Enfin, l'instance formule, à son initiative, et examine, à la demande du franchiseur, ou des représentants des franchisés, les propositions de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés du réseau, et les conditions dans lesquelles ils bénéficient des garanties complémentaires de prévoyance et de mutuelle frais de santé.

VI. LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE (CPA)

La loi prévoit la mise en place du **Compte Personnel d'Activité** (CPA). Il est ouvert pour toute personne **d'au moins 16 ans** dès lors qu'elle occupe un emploi ou est à la recherche d'un emploi (dérogation pour les apprentis à partir de 15 ans).

Il est pour l'instant prévu qu'il comprenne trois comptes **à compter du 1er janvier 2017** :

- Le compte d'engagement citoyen (CEI) ;
- Le compte personnel de formation (CPF) ;
- Le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P).

Le compte d'engagement citoyen comprend les diverses activités bénévoles ou de volontariat (activité de maître d'apprentissage, service civique, réserve militaire, bénévolat associatif etc…). **Il permet d'acquérir des heures inscrites sur le CPF et des jours de congés destinés à l'exercice de ces activités.**

Le CPA est consultable via un service en ligne. La plateforme peut accueillir les bulletins de paie du salarié. Le titulaire du CPA a droit à un accompagnement pour mettre en œuvre son projet professionnelle et sécuriser son parcours notamment dans le cadre du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP).

Une concertation sur le CPA doit être ouverte avant le 1er octobre 2016 au niveau interprofessionnel.

VII. LE NUMERIQUE EN ENTREPRISE

Le numérique en entreprise concerne deux points principaux :

- La possibilité de remettre, à compter du 1er janvier 2017, le bulletin de paie sous forme électronique, sauf opposition du salarié ;
- Les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

Les modalités d'exercice du droit à la déconnexion devront être abordées dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il s'agit des modalités d'exercice du droit à la déconnexion et la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques. L'objectif est d'assurer le respect des temps de repos et des congés, ainsi que de la vie personnelle et familiale.

Si cette thématique n'aboutit pas à la conclusion d'un accord collectif, alors l'employeur devra établir une charte, prévoyant également des actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Par ailleurs, la loi prévoit la mise en place d'une base de données nationale recensant tous les accords collectifs qui seront conclus.

VIII. LA MEDECINE DU TRAVAIL

A - Suivi médical des salariés

La Loi relative au travail du 8 août 2016 modifie le suivi médical des salariés. Ainsi, la visite médicale d'embauche est supprimée, et remplacée par une visite d'information et de prévention, réalisée après l'embauche, dans des délais qui seront détaillés par décret (non publié). Cette visite donnera lieu à la délivrance d'une attestation.

Cette visite d'information donnera lieu à l'élaboration d'un protocole de suivi du salarié par la médecine du travail, tenant compte de l'âge, de l'état de santé, des conditions de travail et des risques professionnels auxquels est exposé le salarié.

Certains suivis particuliers sont mis en place, à destinations des travailleurs handicapés et des travailleurs de nuit. Ce suivi sera établi par le médecin du travail en fonction du poste occupé et du salarié.

Enfin, une surveillance médicale renforcée est toujours prévue par le Code du travail, et concerne les salariés affectés à un poste présentant des risques particuliers pour leur santé, leur sécurité ou pour celles de leurs collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail.

Cette surveillance médicale renforcée consiste en une visite médicale préalable à l'embauche, et un suivi périodique, en lieu et place d'une visite d'information.

B - L'inaptitude

A noter :

Les mesures décrites ci-dessous entrent en vigueur à la date de publication des décrets d'applications nécessaires à leur mise en œuvre, et au plus tard le 1er janvier 2017.

La Loi El Khomri du 8 août 2016 apporte plusieurs évolutions à l'inaptitude.

1) Constatation de l'inaptitude :

Tout d'abord, la constatation de l'inaptitude est modifiée. En effet, avant de déclarer le salarié inapte, le médecin du travail doit :

- Procéder à une étude de poste ;
- Echanger avec le salarié et l'employeur.

Par ailleurs, la condition imposant deux visites médicales avant que l'inaptitude ne soit prononcée disparait.

2) L'avis d'inaptitude :

L'avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail devra comporter des indications sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et sur sa capacité à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

A noter :

Les indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté ne concerne que l'inaptitude d'origine professionnelle, dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Le médecin pourra également proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation, de transformation du poste de travail, ou des mesures d'aménagement du temps de travail, qui sont justifiées par l'âge ou l'état de santé du salarié.
Ces propositions, formalisées par écrit, devront faire l'objet d'un échange avec le salarié et l'employeur.

3) L'obligation de reclassement :

L'obligation de reclassement évolue, et est considérée comme satisfaite lorsque l'employeur aura proposé au salarié un emploi en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

A noter :

Dans ce cas précis, il est recommandé de disposer de l'avis écrit du médecin du travail sur les propositions de reclassement formulées.

La procédure de reclassement évolue, et suppose la consultation des délégués du personnel sur les propositions de reclassements formulées par l'employeur, quelle que soit l'origine de l'inaptitude, et non plus seulement en cas d'inaptitude d'origine professionnelle.

En cas d'impossibilité de reclassement, parce que l'employeur n'est pas en mesure de proposer un autre emploi au salarié, il devra lui communiquer par écrit les motifs qui empêchent le reclassement.

4) Le licenciement consécutif à l'inaptitude :

La loi El Khomri introduit un second cas dans lequel l'employeur n'a pas à rechercher de reclassement. Il s'agit de la situation où le médecin du travail mentionne expressément que l'état du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.
Ce cas s'ajoute à celui prévu par la loi Rebsamen du 17 août 2015 qui prévoit que l'employeur n'a pas à reclasser le salarié lorsque l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien dans l'emploi serait gravement préjudiciable à la santé du salarié. Ce cas, initialement prévu en cas d'inaptitude d'origine professionnelle, concerne désormais tous les motifs d'inaptitude.

IX. LES AUTRES DISPOSITIONS DE LA LOI

A - La représentativité patronale

A compter de 2017, les organisations professionnelles patronales, pour être reconnues représentatives, devront remplir un critère d'audience et représenter au moins 8 % à leur niveau (branche, national interprofessionnel ou national multi professionnel).
Suivant l'accord du 2 mai 2016 des 3 organisations interprofessionnelles (CGPME, MEDEF et UPA), le calcul de l'audience se fait **soit au regard du nombre d'entreprises adhérentes** ou soit **au regard du nombre de salariés de ces mêmes entreprises**.

Les crédits du fonds paritaire national seront répartis en fonction de l'audience **à hauteur de 50%, d'une part le nombre de salariés des entreprises adhérentes, et, d'autre part, le nombre d'entreprises adhérentes.**

B - Le licenciement pour motif économique

La loi du 8 août 2016 apporte plusieurs évolutions en matière de licenciement économique dont les principales sont :

- La définition du licenciement économique évolue ;
- La mise en place d'accords de préservation de l'emploi, en l'absence de difficultés économiques.

1) Une nouvelle définition du licenciement économique :

A noter :

La nouvelle définition du licenciement économique s'applique à compter du 1er décembre 2016.

La loi introduit deux nouvelles causes de licenciement économique :

- La réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
- La cessation d'activité.

La loi El Khomri en profite pour détailler les difficultés économiques, qui sont caractérisées par l'évolution d'au moins un indicateur économique, comme la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, les pertes d'exploitation, ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation. La durée de la baisse s'apprécie en trimestres, dont le nombre varie selon la taille de l'entreprise :

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

2) Les accords de préservation ou de développement de l'emploi :

Les accords de préservation ou de développement de l'emploi, d'une durée de 5 ans, qui se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de durée du travail et de rémunération.

Lorsque l'employeur envisage de négocier un tel accord, il transmet aux organisations syndicales de salariés toutes les informations permettant d'établir un diagnostic partagé. Si l'entreprise est dépourvue de délégués syndicaux, un tel accord peut être conclu avec les représentants élus du personnel, ou à défaut avec un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale représentative de la branche, ou au niveau national et interprofessionnel.

Lors de la négociation, les délégués syndicaux peuvent être assisté par un expert-comptable, mandaté par le comité d'entreprise, ou en l'absence de ce dernier, par les délégués syndicaux.

Pour être valable, l'accord de préservation ou de développement de l'emploi doit prévoir :

- Un préambule détaillant les objectifs fixés en matière de préservation ou de développement de l'emploi ;
- Les modalités de prise en compte de la situation des salariés invoquant une atteinte disproportionnée à leur vie personnelle ou familiale ;
- Les modalités d'information des salariés concernant l'application et le suivi de l'accord.

L'accord peut prévoir :

- Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, les mandataires et les actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés de l'entreprise ;
- Les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient de l'amélioration de la situation économique de l'entreprise à l'issue de l'accord.

Si les clauses de l'accord se substituent aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, elles ne peuvent aboutir à diminuer la rémunération mensuelle du salarié.

Lorsque l'accord entraîne une modification du contrat de travail, elle peut être refusée par écrit par le salarié. Dans ce cas, l'employeur peut engager une procédure de licenciement, en respectant la procédure de licenciement individuel pour motif économique. Ce licenciement repose sur un motif spécifique, qui constitue une cause réelle et sérieuse.

Le salarié licencié pour avoir refusé l'application d'un accord de préservation ou de développement de l'emploi bénéficiera d'un parcours d'accompagnement personnalisé, prévu par l'accord, dont les modalités seront fixées par décret et qui sera dispensé par Pôle Emploi. Le salarié qui accepte ce parcours d'accompagnement n'accomplit pas de préavis, et ne perçoit pas l'indemnité compensatrice de préavis, mais il conserve le bénéfice de l'indemnité de licenciement.