

# les cahiers BTP

HORS-  
SÉRIE

Un supplément du magazine trimestriel d'information sociale du BTP

Décembre 2016



# LOI TRAVAIL MODE D'EMPLOI



Instances représentatives  
du personnel  
PAGES 4-5

Accords collectifs  
d'entreprise  
PAGES 8-12

Travail  
détaché  
PAGE 13



[www.cfecgcbtp.com](http://www.cfecgcbtp.com)

## Sommaire

- 3** Accord offensif sur l'emploi
- 4-5** Instances représentatives du personnel
- 6-7** Licenciement économique
- 8-12** Accords collectifs d'entreprise
- 13** Travail détaché
- 14-16** Temps de travail et congés
- 17-18** Compte personnel d'activité et médecine du travail
- 19** Chiffres, glossaire, les articles auxquels vous avez échappé

### Directeur de la publication

Gérard Duez

### Rédacteur en chef

Julien Bellino

### Comité de rédaction

Jean-Louis Farou,

Lionel Malaterre,

Gérard Maliverney,

Armand Suardi,

Marie-Jeanne Vonderscher

### Réalisation

Les Rois Mages

[www.lesroismages.fr](http://www.lesroismages.fr)

### Coordination éditoriale

Antoine Bayle,

avec François Bourboulon,

### Direction artistique

Sophie Laurent-Lefèvre

assistée par Benjamin Vernet

### Dépôt légal

4<sup>e</sup> trimestre 2016

ISSN : 0765-023X

CPPAP : 0417 S 08370

### Impression

Imprimerie de la Centrale de Lens

Toutes les images sont droits réservés, sauf  
 Couverture S. Vlad. Page 4 O. Le Moal  
 Page 5 B. A. Jackson. Page 6 fotodo  
 Page 7 Dragon Images. Page 8 M. Bureau/AFP  
 Page 10 U. Veronika. Page 12 beeboys  
 Page 13 symbiot. Page 14 rangizzz  
 Page 15 Silatip. Page 16 Lightspring  
 Page 17 T. Castor. Page 18 click\_and\_photo



Gérard Duez, président de la CFE-CGC BTP

**L**a loi du 8 août 2016 « *relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels* », dite loi Travail, nécessitait un nouveau hors-série des *Cahiers du BTP*.

Comme vous le savez, ce nouvel ensemble de textes modifie en profondeur le dialogue social et la place même des négociations au sein des entreprises. Le rôle des syndicats de salariés est également au cœur de ces textes qui prolongent les dispositions initiées par les lois dites Rebsamen et Macron.

Ce hors-série vous propose une sélection des principales mesures de la loi Travail qui concernent directement les salariés de l'encadrement du BTP ainsi que les dates de parution et d'application des décrets prévus par le gouvernement.

Bonne lecture !

*Gérard Duez*



Pour toute demande d'information et de précision, envoyez un mail à : [contact@cgcbtp.com](mailto:contact@cgcbtp.com)

## Un accord à bien négocier

Décrets attendus en décembre 2016

### Qu'est-ce qu'un « accord offensif » ?

L'accord de « préservation et développement de l'emploi » se substitue de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail. Cet accord prime donc sur le contrat de travail.

Selon la loi El Khomri, l'accord n'est pas conditionné par l'existence de graves difficultés économiques au sein de l'entreprise. Aucune définition légale n'est donnée des situations dans lesquelles de tels accords peuvent être conclus.

### Quelles conséquences en cas de refus du salarié

En cas de refus écrit d'un tel accord par le salarié, l'employeur est en mesure de le licencier selon les modalités d'un licenciement économique individuel. Il n'y a donc pas de PSE.

L'employeur est tenu de proposer au salarié un parcours d'accompagnement personnalisé (PAP). D'une durée d'un an, ce dispositif prévoit notamment une aide au reclassement par le biais d'un pré-bilan de compétences, et la possibilité de puiser dans le compte de formation.

Si le salarié accepte cet accompagnement, il est licencié avec le versement de l'indemnité de licenciement, mais sans préavis ni indemnité compensatrice de préavis. Le salarié pourra bénéficier d'une indemnité de chômage qui sera supérieure à celle de droit commun s'il a une ancienneté de 12 mois.

### Qui peut négocier

Ces accords peuvent être négociés par des délégués syndicaux (DS). Dans les entreprises dépourvues de DS, ils peuvent être négociés et conclus par des représentants élus, mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (OSR) de salariés, ou à défaut, par des salariés non élus mandatés.

### Être assisté durant les négociations

Les DS (ou les élus et salariés mandatés) peuvent être assistés par un expert-comptable. Cet expert peut être mandaté par le CE. Dans les entreprises qui ne

disposent pas d'un CE, il peut être mandaté par les DS, les représentants élus mandatés ou les salariés mandatés.

### Obligations préalables à la négociation

La loi précise qu'un employeur qui envisage d'engager une négociation, relative à un accord « offensif », doit communiquer aux organisations syndicales de salariés (OS) toutes les informations pour établir un diagnostic partagé entre l'employeur et les OS.

### Conditions de validité des accords

Les accords « offensifs » doivent recueillir plus de 50 % des voix des OSR. Si cette condition n'est pas remplie, un référendum peut être organisé. Il devra recueillir la majorité des suffrages exprimés.

### Durée des accords

Ces accords sont à durée déterminée. À défaut de précision, ils seront appliqués durant cinq ans. Chaque année, un bilan de l'exécution de l'accord doit être effectué par les signataires.

### Contenu obligatoire des accords

- **Un préambule** : il fixe les objectifs de l'accord en matière de préservation ou de développement de l'emploi. Sans préambule, l'accord est nul.
- **La rémunération** : l'accord ne peut pas diminuer la « rémunération mensuelle » du salarié. En revanche, la loi Travail n'interdit pas d'aboutir à une diminution de la rémunération horaire en augmentant le temps de travail ;
- **Information aux salariés** : l'accord doit prévoir les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi ;
- **Atteinte à la vie personnelle** : devront être précisées les modalités selon lesquelles l'accord prend en compte la situation des salariés qui invoqueraient une « atteinte disproportionnée » à leur vie personnelle ou familiale.

Sans que cela constitue une obligation légale, il conviendra de négocier sur les conditions dans lesquelles les salariés bénéficieront d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise à l'issue de l'accord. ■

## 4 Instances représentatives du personnel

LOI TRAVAIL, MODE D'EMPLOI

### Des changements pour le droit syndical et la représentation du personnel

Dans les entreprises de 11 salariés et plus, les instances représentatives du personnel (IRP) regroupent notamment les délégués du personnel (DP), les comités d'entreprise (CE), les comités d'hygiène et de sécurité (CHSCT), et les délégations uniques du personnel (DUP).

Maillons essentiels du dialogue social, les IRP voient leur rôle et leurs droits évoluer avec les accords collectifs d'entreprise prévus par la loi El Khomri. La loi prévoit également plusieurs changements notables pour le droit syndical.

#### Décompte des heures de délégation syndicale

Le crédit d'heures des délégués syndicaux (DS) est allongé de 20 %. Chaque DS dispose désormais d'un crédit mensuel au moins égal à :

- 12 heures (au lieu de 10) dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures (au lieu de 15) dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures (au lieu de 20) dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés ;
- le crédit d'heures du délégué syndical central (DSC) passe lui de 20 à 24 heures par mois.

La loi Travail modifie aussi le crédit d'heures global, annuel, et maximum alloué aux délégués syndicaux et aux salariés constituant la délégation syndicale dans les entreprises d'une certaine taille, pour préparer la négociation des conventions ou accords d'entreprise (article L 2143-16 du code du Travail). Il passe de 10 à 12 heures par an dans les entreprises d'au moins 500 salariés ; et de 15 à 18 heures par an dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés.

#### Décompte des heures pour le forfait-jours

À défaut d'accord collectif contraire, les heures de délégation des porteurs de mandats électifs ou syndicaux qui sont en forfait

jours sont transformées en demi-journées de délégation. Ces demi-journées « viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié ». Une demi-journée correspond à quatre heures de délégation.

Un décret doit préciser les conditions dans lesquelles le représentant peut bénéficier de son crédit ou d'un solde d'heures inférieur à 4.

#### CHSCT

De nouvelles missions sont attribuées au CHSCT. Désormais, il peut participer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail, afin de faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés.

Outre des actions contre le harcèlement moral ou sexuel, il peut aussi désormais proposer des actions contre les agissements sexistes. Si l'employeur s'y oppose, il devra motiver son refus.

La loi modifie par ailleurs les modalités et conséquences d'une contestation par l'employeur du recours à l'expertise décidée par le CHSCT. En cas d'annulation de la décision du CHSCT par le juge, l'expert devra rembourser à l'employeur les sommes reçues au titre de ses frais. Le CE pourra toutefois décider de les prendre en charge au titre de son budget de fonctionnement. L'employeur pourra aussi contester devant le juge le montant des honoraires de l'expert mandaté par le CHSCT.



Décret attendu fin décembre 2016

**Vote électronique**

La loi exigeait jusqu'à présent un accord collectif pour autoriser le vote électronique. L'employeur peut désormais décider seul de sa mise en place. Les conditions en seront alors fixées par décret.

Décret  
attendu  
en décembre  
2016

**Informations syndicales numériques**

Un accord d'entreprise peut « définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ». À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, cette faculté de communication est notablement élargie, puisqu'à défaut d'accord, les syndicats pourront mettre à disposition des salariés des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsque celui-ci existe. Cette communication devra :

- être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

**Visioconférence dans la DUP**

Le recours à la visioconférence est autorisé pour les réunions de la délégation unique du personnel (DUP), par accord entre l'employeur et les membres élus de la DUP. À défaut d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile.

**L'AVIS DE LA CFE-CGC BTP**

Les réunions des instances sont l'occasion d'échanges entre leurs membres, et de mutualisation des informations entre eux. Ces échanges sont parfois informels, en aparté au cours des débats, en marge des réunions, lors de suspensions.

Les réunions peuvent aussi être opportunément précédées de réunions préparatoires, selon leur ordre du jour. Si la visioconférence est un outil supplémentaire intéressant, elle ne saurait être généralisée, au risque d'amoinrir ces rencontres et échanges.

**Budget de fonctionnement du CE**

La loi autorise désormais le CE à financer la formation des DP ou des DS, en utilisant une partie de son budget de fonctionnement. Cette décision devra être prise collégalement, par un vote des membres du CE.

**L'AVIS DE LA CFE-CGC BTP**

Ce budget du CE vise prioritairement à assurer son fonctionnement, et cela doit rester son objectif principal. Le CE doit pouvoir faire appel à des experts techniques indépendants pour l'aider dans ses travaux, en dehors des hypothèses légales où l'entreprise prend en charge ces frais d'expertise. Le budget de fonctionnement du CE est un gage de son indépendance.

S'il est ponctuellement utilisé pour former des DP ou des DS, il faudra en tout état de cause veiller à ce que l'objet de la formation soit en lien avec l'exercice de leurs mandats, et qu'il n'y ait pas de discrimination dans le choix des bénéficiaires

**Budget des ASC entre établissements distincts**

Lorsqu'il existe plusieurs comités d'établissement, le budget des activités sociales et culturelles (ASC) est calculé au niveau de l'entreprise.

Un accord d'entreprise permet désormais de fixer une répartition du budget entre les comités d'établissement, au prorata de leurs effectifs et/ou de leur masse salariale. À défaut d'accord, le budget reste réparti au prorata de la masse salariale des établissements. ■

## 6 Licenciement économique

LOI TRAVAIL, MODE D'EMPLOI

### Une définition stricte du licenciement économique

#### Une nouvelle définition

Le licenciement économique est prononcé par l'employeur, pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié. Ce licenciement peut résulter d'une suppression ou d'une transformation de l'emploi, ou encore d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à :

- des difficultés économiques ;
- des mutations technologiques ;
- une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
- la cessation d'activité de l'entreprise.

La loi précise désormais que la suppression ou la transformation de l'emploi s'apprécie au niveau de l'entreprise.

#### Les difficultés économiques

Les difficultés économiques ne sont que l'une des causes possibles du licenciement économique. Jusqu'à présent, le juge disposait d'une certaine liberté pour apprécier cette notion de difficultés économiques de l'entreprise. Mais la loi El Khomri limite cette liberté en en précisant les critères d'appréciation de ces difficultés. Elles seront notamment caractérisées :

Soit par l'évolution significative d'au moins un « indicateur économique » tel que :

- baisse des commandes ;
- baisse du chiffre d'affaires ;
- pertes d'exploitation ;
- dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation ;

Soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

La loi pose enfin comme principe que la baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée (et donc le motif économique

justifié) lorsqu'elle est observée, en comparaison avec la même période de l'année précédente, sur une durée déterminée, qui varie en fonction de la taille de l'entreprise :

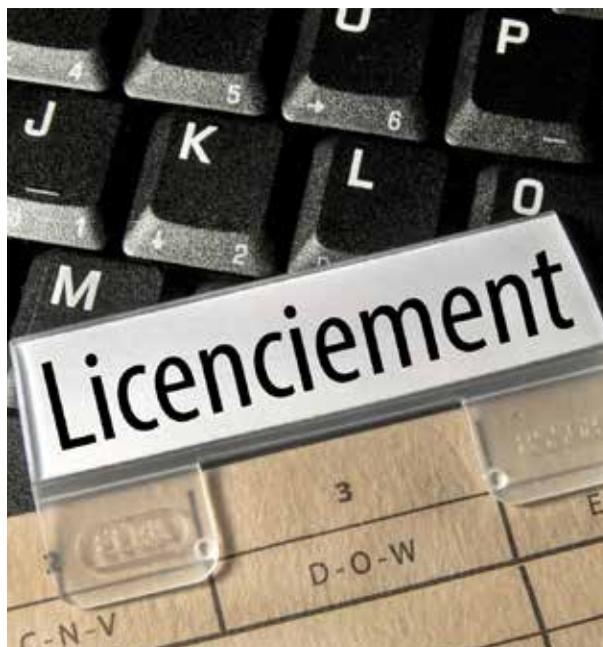
- 1 trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés ;
- 2 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ;
- 3 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés ;
- 4 trimestres consécutifs pour une entreprise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

Quelle sera la position du juge si cette baisse est effectivement caractérisée sur la durée fixée par la loi, mais qu'elle est tout à fait minime ? La loi ne fait état que d'un critère de durée, sans envisager l'ampleur de cette baisse des commandes ou du chiffre d'affaires. L'évolution significative des autres indicateurs reste à l'appréciation des juges.

#### Périmètre d'appréciation du motif économique

Lorsque l'entreprise appartient à un groupe, ce périmètre doit-il être limité au seul territoire national ou européen ? La loi ne répond pas à cette question. La jurisprudence actuelle continue donc à s'appliquer :

- lorsque l'entreprise appartient à un groupe, les difficultés s'apprécient au niveau du groupe,



En application depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2016

dans la limite toutefois du secteur d'activité du groupe dont relève l'entreprise. Les difficultés de l'entreprise ne peuvent donc suffire à justifier un licenciement économique si le secteur d'activité du groupe auquel elle appartient n'en connaît pas. À l'inverse, si le secteur d'activité dans le groupe connaît de réelles difficultés, le licenciement peut avoir une cause réelle et sérieuse, quand bien même l'entreprise aurait des résultats bénéficiaires ;

- le groupe ne se limite pas aux sociétés et entreprises se trouvant sur le territoire national ;
- la notion de secteur d'activité du groupe est théoriquement celui qui correspond à la branche dont relève l'entreprise qui invoque des difficultés économiques.

### Causes intentionnelles des difficultés économiques

À défaut de précision de la loi, la jurisprudence continue à s'appliquer. Ainsi, les difficultés économiques ne doivent pas résulter d'une attitude intentionnelle ou frauduleuse de l'employeur ou d'une situation artificiellement créée par celui-ci.

### Licencier avant un transfert

Le code du Travail prévoit un transfert automatique des contrats de travail, à l'occasion des transferts et cessions d'activité. Compte tenu de la fréquence des restructurations et réorganisations dans le secteur de la Construction, beaucoup d'entre vous connaissent cette règle et en ont bénéficié au cours de leur carrière.

La Cour de Cassation considérait généralement que le licenciement opéré avant une cession d'activité et un transfert des salariés, pour tenir compte des exigences du repreneur, était dépourvu de cause réelle et sérieuse. La Cour de justice de l'Union européenne considère, elle, que les licenciements économiques réalisés à l'occasion du transfert d'une entité par le cédant sont « dépourvus d'effet ».

En conséquence de quoi, en cas de cession partielle d'entreprise, tous les contrats de travail des salariés qui étaient affectés à l'activité transférée étaient obligatoirement repris par l'entreprise qui rachetait. Les licenciements économiques concomitants au transfert étaient bloqués. La loi Travail lève en partie cette interdiction, autorisant

désormais à procéder à des licenciements économiques avant la cession de l'activité ou du site à un repreneur.

Seules sont concernés les entreprises, les groupes d'entreprises, ainsi que les entreprises ou groupes de dimension communautaire :

- comportant au moins 1 000 salariés ;
- lorsqu'il y a risque de fermeture d'un site ;
- lorsqu'un PSE est établi, et prévoit un transfert pour éviter une fermeture ;
- lorsqu'un repreneur se montre intéressé.

Dans ces hypothèses, le transfert des contrats de travail au repreneur ne s'appliquera donc qu'aux salariés qui n'auront pas été licenciés à la date du transfert. ■



### L'AVIS DE LA CFE-CGC

Cette nouvelle mesure est présentée comme un moyen d'éviter une fermeture de site ou d'établissement, et de protéger une partie des emplois. Mais, côté salarié, il est à craindre que cette mesure n'ait un effet pervers, et qu'elle s'avère être une incitation à supprimer des emplois avant le transfert, voire à la conclusion d'un « accord » douteux entre le cédant et le repreneur, avec à la clé un PSE et de grands licenciements économiques.

## 8 Accords collectifs d'entreprise

LOI TRAVAIL, MODE D'EMPLOI

### Nouvelles atteintes à la hiérarchie des normes

Au motif d'une nouvelle « vision » du dialogue social, la loi El Khomri entame une modification de l'architecture du code du Travail, et réduit le « socle minimum de garanties » prévu par la loi, au profit de l'accord collectif d'entreprise. Cela signifie que :

- la place de la loi recule au profit de l'accord collectif ;
- la hiérarchie des accords collectifs entre eux est revisitée ;
- l'accord d'entreprise concernant le temps de travail prime sur l'accord de branche ;

En droit français, le principe de la hiérarchie des normes impose le respect des règles fixées par un texte de niveau supérieur (ex : les lois doivent respecter la Constitution). En droit du travail, cette hiérarchie des normes obéit au principe de faveur, qui veut que, si plusieurs normes ont le même objet, ce n'est pas nécessairement la norme de niveau supérieur qui prime, mais la norme la plus favorable au salarié.



#### Le temps de travail... pour commencer

Le code du Travail est essentiellement composé de règles d'ordre public, qui s'imposent aux par-

ties négociant un accord ainsi qu'aux signataires d'un contrat de travail. Les règles du code ne sont pas toutes impératives, mais elles constituent bien souvent un « socle de garanties » qui ne peut qu'être amélioré par la négociation d'accords ou du contrat de travail.

Quelques exceptions existaient toutefois, mais elles étaient rares.

En matière de temps de travail, de repos, et de congés, la loi recule devant l'accord collectif d'entreprise. Si quelques règles impératives restent fixées par le code du Travail (la durée légale du travail reste fixée à 35 h, 1 607 h, ou 218 jours), de nombreuses dispositions du code sur ces sujets ne s'appliqueront qu'à défaut d'accord d'entreprise (notamment le taux de majoration des heures supplémentaires qui pourra être abaissé jusqu'à 10% par accord d'entreprise).

#### Le rôle des négociateurs

Dans le même temps, la primauté de l'accord d'entreprise sur la convention collective est réaffirmée et accentuée sur les sujets du temps de travail, des congés et des repos. Désormais, les conventions collectives et la protection minimale qu'elles assuraient sur ces sujets ne s'imposent plus aux négociateurs en entreprise, et ceci même si les partenaires sociaux avaient prévu par une clause leur caractère impératif.

Cela signifie que dans ces matières, les négociateurs en entreprise ne bénéficieront plus d'un certain nombre de garanties minimales dont ils bénéficiaient grâce au code du Travail et à leur convention collective. La négociation en entreprise consistera donc dans un premier temps à reprendre dans les accords d'entreprise les dispositions protectrices négociées aux niveaux supérieurs, puis à tenter de les améliorer par la négociation d'entreprise.

La teneur des négociations dépendra aussi de la volonté des négociateurs eux-mêmes. Si ces derniers, au niveau d'un groupe ou d'une entreprise, veulent conférer à leur accord un caractère impératif pour les négociateurs du niveau inférieur, il leur appartiendra de le prévoir expressément dans une clause spécifique.

### Des règles bouleversées

D'ici 2019, une commission d'experts va refondre la partie législative du code du Travail, afin de laisser une place centrale à la négociation collective, au détriment du socle légal. Sur le modèle de ce qui vient d'être voté pour le temps de travail, les congés et les repos, le code comprendra ainsi trois catégories de normes :

- les dispositions d'ordre public ;
- le champ élargi de la négociation collective ;
- les dispositions supplétives qui ne s'appliqueront qu'en l'absence d'accord.

Dans le même temps, la loi Travail enjoint aux partenaires sociaux, au niveau des branches, de faire ce même travail pour leurs conventions collectives: ils devront définir les dispositions qui demeureront d'ordre public conventionnel, et celles, supplétives, qui ne s'appliqueront qu'à défaut d'accords d'entreprise.

Resteront néanmoins par nature impératives les dispositions des conventions collectives relatives aux salaires minima, aux classifications, aux garanties collectives de prévoyance et de santé, à la mutualisation des fonds de la formation, à la prévention de la pénibilité, à l'égalité professionnelle femmes/hommes.



Cette place donnée aux accords d'entreprise est un risque pour les salariés. Lors des négociations sur le temps de travail, il n'y aura plus de "filet de sécurité". Et après 2019, cette insécurité juridique

pourra s'étendre à d'autres sujets. Pour les représentants des salariés et des employeurs, le danger sera aussi de signer des textes mal rédigés, nuisibles aux intérêts de chacun.

**Lionel Malaterre,**  
Vice-président Cadres de la CFE-CGC BTP

### Négocier sans syndicat

La loi du 8 août 2016 vient faciliter à nouveau les possibilités de négociation d'accords d'entreprise sans délégués syndicaux. La négociation pourra aussi intervenir avec des élus du personnel ou des salariés mandatés par une organisation syndicale. Mais elle pourra aussi être menée directement avec des élus, et ce en dehors de toute régulation.

Ces accords collectifs, conclus avec des élus du personnel non mandatés, devaient jusqu'à présent être soumis à la Commission paritaire de validation de branche (CPNV), qui vérifiait leur conformité aux dispositions impératives (code du Travail, convention collective, etc.). La loi Travail saute cette étape, supprimant ainsi le travail de contrôle des organisations syndicales patronales (OP) et des organisations syndicales de salariés (OS). Dès lors, dans toutes les entreprises, en cas d'absence de délégué syndical, si les élus CE, DUP ou DP ne sont pas mandatés par une organisation syndicale pour négocier, l'employeur pourra négocier directement avec les élus.

## Accord d'entreprise majoritaire

Depuis la loi de 2008, la validité d'une grande majorité des accords d'entreprise était subordonnée à leur signature par les organisations syndicales représentatives (OSR) ayant recueilli au moins 30 % des suffrages, valablement exprimés au 1<sup>er</sup> tour des élections des titulaires des CE (ou à défaut de la DUP ou des DP). Les accords ainsi signés ne devaient pas faire l'objet d'une opposition de la part des syndicats majoritaires pesant plus de 50 % des voix.

La loi Travail fait de l'accord d'entreprise majoritaire un principe, qui entrera en vigueur par étape, selon le sujet des accords. Parallèlement, pour les accords majoritaires, le droit d'opposition ouvert aux syndicats non signataires est supprimé.

## 10 Accords collectifs d'entreprise

LOI TRAVAIL, MODE D'EMPLOI

### Calendrier d'entrée en vigueur du principe de l'accord majoritaire

- 10 août 2016 : accords offensifs sur l'emploi ;
- 1<sup>er</sup> janvier 2017 : accords dans le champ du temps de travail, repos et congés ;
- 1<sup>er</sup> septembre 2019 : tous les autres accords.

### Définition de la majorité

Un accord d'entreprise est considéré comme « majoritaire » lorsqu'il est signé par le ou les syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés « en faveur des seuls syndicats représentatifs ».

### Solution en cas d'accord non majoritaire

Si le seuil de 50 % n'est pas atteint mais que les signataires pèsent plus de 30 % des voix exprimées, une ou plusieurs OSR signataires de l'accord peuvent demander l'organisation d'un référendum auprès des salariés.

Décret  
attendu  
en décembre  
2016

### Cas de l'accord catégoriel

Lorsque l'accord concerne une catégorie professionnelle relevant d'un collège électoral (ex : collège cadre), les résultats sont appréciés à l'échelle du collège électoral. La consultation des salariés se fera aussi dans ce périmètre.

#### LA POSITION DE LA CFE-CGC BTP

Lors des discussions sur le projet de loi Travail, la CFE-CGC s'est positionnée en faveur du seuil de 50 % des voix exprimées. Les résultats des élections permettent en effet de désigner les syndicats représentatifs, habilités à négocier.

Dès lors, rappelle la Confédération, les délégués syndicaux sont d'autant plus légitimes pour négocier, et le dialogue social s'en trouve renforcé. En revanche, le principe même du référendum auprès des salariés est en contradiction avec cette légitimité reconnue des syndicats majoritaires.

## Accord à durée déterminée

Sauf clause contraire relative à sa durée, l'accord d'entreprise est désormais conclu pour une durée déterminée de cinq ans. Lorsque cet accord à durée déterminée arrivera à expiration, il cessera de produire ses effets.

Négocier un accord collectif à durée indéterminée nécessitera d'inclure une clause expresse en ce sens. Comme le rappelle la CFE-CGC, la durée de l'accord devient ainsi l'un des enjeux de la négociation. Selon la Confédération, si cette durée déterminée a l'avantage de la stabilité des règles et des conditions de travail, elle ouvre également une forme de négociation permanente. Ce risque est particulièrement inadapté à certains sujets tels que le Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou le Compte épargne temps (CET).



## 4 Disparition des avantages individuels acquis

Lorsqu'un accord à durée indéterminée est dénoncé ou mis en cause, une période s'ouvre au cours de laquelle l'accord survit pendant que les partenaires sociaux négocient un nouvel accord. Ce « délai de survie » est, sauf clause plus favorable, égal à la durée du préavis de dénonciation, plus 12 mois.

À l'issue de ce délai, et si aucun accord n'est signé, les salariés conservent les avantages individuels acquis, et qui s'incorporent à leur contrat de travail. Cela concerne par exemple le montant mais aussi la structure de leur rémunération, les jours de congés conventionnels supplémentaires acquis, etc.

### Une notion supprimée

Pour éviter cette intégration des avantages dans les contrats, et éviter la multiplication de situations individuelles à gérer par la suite, l'employeur avait donc un intérêt réel à mener ces négociations, de bonne foi, pour parvenir à un accord dans le délai imparti. Désormais, la notion d'« avantage individuel acquis » est supprimée, au profit du maintien du niveau de la rémunération. Le salarié ne conservera qu'une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne pourra être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois.

#### LA PRÉCONISATION DE LA CFE-CGC

Les négociateurs devront être particulièrement actifs et vigilants pour demander l'engagement de négociations, et pour s'assurer qu'elles sont menées à un rythme raisonnable, et avec la bonne foi et la loyauté qui s'imposent. La « menace » des avantages individuels acquis n'existant plus, le temps ne joue plus nécessairement contre l'employeur. Selon les sujets, il pourrait estimer que la négociation et la signature d'un accord ne sont plus sa priorité.

## 5 Un accord pour organiser les négociations

La loi El Khomri incite les partenaires sociaux à définir, par le biais de l'accord collectif, la méthode et les règles pour mener les négociations. Formaliser des engagements contraignants en matière de « bonnes pratiques » doit aussi viser à assurer la bonne foi et la loyauté lors des négociations. Ces pratiques existent déjà au sein des groupes ou des grandes entreprises, pour des négociations importantes (restructurations, plans de départs, accords d'harmonisation des statuts collectifs, etc.).

Ces accords de méthodologie pourront être négociés dans les groupes ou les entreprises, mais aussi au niveau des branches professionnelles, et permettront de préciser des points importants :

- calendrier et étapes de la négociation ;
- informations à remettre aux négociateurs et à actualiser régulièrement ;
- moyens supplémentaires à la disposition des négociateurs (crédit d'heures, composition de la délégation, recours à l'expertise, etc.) ;
- état des lieux et bilan préalable à établir avant de négocier des objectifs chiffrés.

### Le contenu des accords s'étoffe

La loi prévoit que tout nouvel accord fasse apparaître un « préambule présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu ». Il est parfois imposé à peine de nullité de l'accord.

Le préambule est « l'exposé des motifs » (le pourquoi de la négociation et du contenu de l'accord). Il permet d'exprimer la commune intention des parties et permet, en cas de besoin, de se souvenir des raisons d'un tel accord et d'aider à son interprétation.

Le préambule n'est donc ni une tribune pour l'entreprise, ni une simple formalité administrative. Il devra refléter l'esprit de l'accord, les objectifs partagés de ses négociateurs.

## 12 Accords collectifs d'entreprise

LOI TRAVAIL, MODE D'EMPLOI

Le préambule faisant partie de la négociation, les délégués devront veiller à ce que sa rédaction ne soit pas unilatéralement abandonnée à la plume de l'entreprise. Un nouvel article du code du Travail prévoit par ailleurs que l'accord doit définir ses conditions de suivi, et comporter des clauses de rendez-vous.

### LA RECOMMANDATION DE LA CFE-CGC

L'accord devenant la norme de référence pour savoir quelles sont les conditions de travail, remplaçant le code du Travail, il est important que les négociateurs pensent à tous ces aspects qu'exige le fait de « faire la loi » : les raisons et les objectifs (préambule), le déroulement de cette négociation (méthode et moyens), la durée d'application, l'évaluation des normes en vigueur avant de les changer, le bilan et les perspectives de modifications.

## En cas de restructuration et de transfert de salariés

À l'occasion des restructurations accompagnées de transferts de salariés, se pose la question de la renégociation des accords collectifs mis en cause lors du transfert.

Décret attendu en décembre 2016

La difficulté tient souvent au fait que les salariés concernés par la négociation de leur nouveau statut collectif ne sont plus habilités à négocier, parce que leurs instances élues et leurs mandats ont parfois pris fin du fait du transfert.

La pratique palliait parfois ces inconvénients en prévoyant par exemple des accords-cadres en amont, des commissions de travail et des rencontres entre représentants des différentes entreprises, puis en « invitant » les salariés concernés aux négociations engagées après le transfert. Celles-ci étaient néanmoins souvent menées par des DS de l'entreprise

d'accueil, qui connaissaient parfois mal le contexte et le statut collectif d'origine des salariés nouvellement intégrés.

### Accord de substitution

La loi Travail instaure des mécanismes permettant d'engager des négociations sur le futur statut collectif, dès qu'une restructuration est envisagée (et non plus à compter du transfert).

Ainsi, les employeurs des entreprises concernées par la restructuration (schématiquement, l'entreprise d'origine et l'entreprise d'accueil) pourront négocier un accord de substitution avec les organisations syndicales de l'entreprise qui emploie les salariés qui seront transférés.

Un tel accord est d'une durée maximale de trois ans, délai à l'issue duquel les salariés transférés relèveront du statut collectif de l'entreprise d'accueil. Les dispositions de cet accord ne pourront pas se cumuler avec les avantages en vigueur dans l'entreprise d'accueil, et qui auraient le même objet.

Dès qu'une restructuration est envisagée, il est aussi possible aux employeurs des sociétés concernées, et aux organisations syndicales, de négocier ensemble les accords collectifs qui s'appliqueront après l'opération, à l'ensemble des salariés (révisant ainsi les accords de l'entreprise d'accueil). ■



## Sujet de discorde au sein de l'Union européenne

Décrets attendus en décembre 2016

La question des fraudes liées au détachement transnational est un sujet délicat au sein de l'Union européenne (UE). La Directive européenne de 1996 sur les travailleurs détachés est critiquée par de nombreux pays, parmi lesquels la France et l'Allemagne. La Commission européenne a décidé d'engager la révision de cette directive.

Le texte européen, promulgué il y a vingt ans, permet aux entreprises de l'UE de « détacher » des salariés dans un autre pays membre, de façon temporaire. La directive précise que les salariés détachés sont soumis au droit social de leur pays d'origine, tout en bénéficiant d'un « socle de droits fondamentaux » du pays d'accueil. Au fil des années, les fraudes sociales et fiscales se sont multipliées et le BTP, premier secteur touché, lutte contre cette concurrence déloyale.

En 2014, face au phénomène, le gouvernement français a publié un décret contraignant notamment l'employeur étranger de justifier si nécessaire du nombre de contrats ou d'heures travaillées. La loi Macron a instauré une carte d'identification professionnelle obligatoire pour tous les salariés détachés du BTP. Enfin, le Comité national de lutte contre la fraude a adopté en 2016 un nouveau plan sur trois ans.

### Nouvelles dispositions

La loi Travail renforce les règles pour le donneur d'ordre et le maître d'ouvrage, tout en précisant les conséquences des infractions. Le texte étend ainsi les responsabilités à l'ensemble des parties prenantes, et l'obligation de contrôle s'étend à toute la chaîne de sous-traitance.

Voici les principales dispositions prévues par la loi :

- Obligation pour le maître d'ouvrage de vérifier avant le début du détachement que l'ensemble des sous-traitants, directs ou indirects de ses propres prestataires, y compris les entreprises de travail intérimaire, respectent l'obligation de déclaration des salariés détachés.



- En cas de fraude (non-respect du salaire minimum conventionnel, des durées maximales du travail, etc.), le maître d'ouvrage et le donneur d'ordre sont passibles d'une amende administrative. L'autorité administrative compétente peut ordonner la suspension de la réalisation de la prestation de services pour une durée d'un mois maximum.

- Dématérialisation de la déclaration d'un travailleur détaché et transmission par le donneur d'ordre de cette déclaration à l'inspection du Travail.

- Obligation de déclaration des accidents du travail des salariés détachés à l'Inspection du Travail.

- Sur les chantiers de Bâtiment ou de Génie civil, le maître d'ouvrage doit informer les salariés détachés sur la réglementation en vigueur et sur leurs droits, par le biais d'affichages traduits dans l'une des langues officielles parlées dans chacun des États d'origine des salariés détachés.

- Mise en place d'un droit de timbre acquitté par les entreprises non établies en France lorsqu'elles procèdent au détachement de salariés. La mesure vise à compenser le coût généré par le traitement administratif des déclarations de détachement.

- Les moyens de contrôle du travail illégal sont par ailleurs élargis. ■

# 14 Temps de travail et congés

LOI TRAVAIL, MODE D'EMPLOI

## Temps de travail

Décrets  
publiés  
en novembre  
2016

### Travail effectif

La durée du travail effectif est « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives », précise la loi. Comme c'était le cas auparavant, les temps de pause, de restauration et de trajet domicile-travail ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif. Ces derniers doivent néanmoins faire l'objet de contreparties lorsqu'ils dépassent le temps de trajet habituel du salarié.

### Durée légale et heures supplémentaires

La durée légale de « travail effectif » des salariés à temps complet reste fixée à 35 heures par semaine. Au-delà, toute heure de travail effectuée ouvre droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur équivalent.

Pour les salariés dont le temps de travail est annualisé en vertu d'un accord collectif, la durée légale du travail reste fixée à 1 607 h, seuil qui déclenche les heures supplémentaires.

Pour les salariés en forfait-jours, la durée légale est toujours de 218 jours par an.

Le taux de majoration des heures supplémentaires reste fixé à 25 % pour les 8 premières heures, et à 50 % au-delà. Ce taux peut être abaissé jusqu'à 10 % par un accord collectif. Sur ce point, priorité est donnée à l'accord d'entreprise (ou d'établissement), les dispositions des accords de branche ne s'appliquant qu'à défaut d'accord d'entreprise, lequel pourra donc être moins favorable.

### Forfaits-jours

Actuellement, 1,5 million de salariés dépendent du forfait-jours, qui annualise le temps de travail et exclut le décompte des heures de travail. La moitié d'entre eux sont des cadres. Ce dispositif permet aux salariés de travailler légalement six jours sur sept, jusqu'à 78 h par semaine. La loi El Khomri précise le contenu des accords collectifs sur le forfait-jours.

Pour être valable, l'accord doit prévoir :

#### Dispositions A :

- les catégories de salariés concernées ;
- la période de référence du forfait ;
- le nombre de jours compris dans le forfait ;
- les conditions de prise en compte des absences, ainsi que celles de départs et arrivées en cours de période ;
- les caractéristiques principales des conventions individuelles.

#### Dispositions B :

- 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 communiquent périodiquement sur la charge de travail, l'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle, l'organisation du travail dans l'entreprise, ainsi que sur la rémunération ;
- les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion, droit qui fait donc son entrée dans le code du Travail ;
- le cas échéant, les modalités selon lesquelles le salarié peut renoncer à ses jours de repos.

Ces derniers éléments sont primordiaux pour assurer le respect des temps de repos, le droit à une durée



raisonnable du travail, et la préservation de la santé des salariés. L'absence de ces dispositions protectrices avait entraîné la mise en cause par la Cour de Cassation de nombreux accords (notamment les dispositions sur le forfait-jours prévues dans l'accord de branche du BTP de 1998) et des conventions individuelles en découlant.

La CFE-CGC rappelle que pour 6 cadres sur 10 « *la durée hebdomadaire effective du travail est supérieure à 45 heures* ». Des rythmes qui, selon la Confédération, « *sont trop souvent la conséquence d'une charge de travail excessive* » et peuvent entraîner des problèmes de santé pour les salariés de l'encadrement. Des complications qui se manifestent notamment par de l'absentéisme et de la souffrance au travail.

Afin de « *sécuriser* » ce dispositif du forfait-jours, la CFE-CGC propose notamment de « *garantir les droits à la santé, à la sécurité et à la conciliation des temps de vie* » et « *une rémunération équitable* », et de mieux cibler « *les catégories de salariés susceptibles de bénéficier du forfait-jours* ».



Pourtant, après avoir ainsi fixé le contenu de l'accord collectif sur le forfait jours, la loi Travail prévoit que ces éléments (B) pourront ne pas figurer dans l'accord, l'employeur si l'employeur prend des mesures unilatérales pour en assurer la mise en œuvre. Il lui suffirait ainsi :

- d'établir un document de contrôle des jours travaillés (éventuellement rempli par le salarié) ;

- de s'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec les temps de repos ;
- d'organiser un entretien annuel de suivi ;
- de définir unilatéralement les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

Cela revient finalement à prévoir que les éléments essentiels du forfait-jours pourront sortir du champ de la négociation, et être fixés unilatéralement par l'employeur. Cela affaiblit considérablement le sens et la portée de la négociation d'un tel accord, et la CFE-CGC s'est vivement opposée à un tel mécanisme.

La CFE-CGC a toujours critiqué l'insuffisance des garanties légales du dispositif du forfait jours, et le Comité européen des droits sociaux (CEDS) lui avait donné raison à deux reprises, estimant notamment que ce système violait le droit à une durée du travail raisonnable. En 2015, le CEDS a finalement accepté le forfait-jours, tel qu'il était encadré par la Cour de Cassation, c'est-à-dire avec des garanties sur la durée raisonnable du travail.

En permettant à l'entreprise de fixer unilatéralement ces garanties, la loi Travail s'éloigne de cette exigence. Le gouvernement vient de manquer l'occasion de sécuriser le forfait-jours, et de l'adapter aux besoins des salariés et des entreprises. Ni la sécurité juridique des entreprises, ni la santé et la sécurité des salariés ne s'en trouvent aujourd'hui améliorées.

#### PRÉCONISATION DE LA CFE-CGC

Les négociateurs devront donc veiller à ce que l'ensemble de ces clauses et du régime du forfait-jours soit prévu par l'accord collectif, et non laissé pour sa partie primordiale à la décision unilatérale de l'employeur. À défaut, la question de la signature par la CFE-CGC BTP d'un tel accord, qui serait privé de toute disposition négociée sur les garde-fous, les contreparties, et les mesures de protection du salarié en forfait jours, serait posée.

#### Droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion fait son entrée dans le code du Travail, et entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017. Face à l'augmentation de l'usage des écrans connectés (smartphones,

Décrets applicables en janvier 2017

## 16 Temps de travail et congés

LOI TRAVAIL, MODE D'EMPLOI

tablettes, ordinateurs...), ce droit devra assurer un équilibre entre vie professionnelle et privée, et permettre au salarié de ne pas être joignable en permanence pour des motifs liés à son travail.

Il devra faire l'objet de négociations dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) sur la qualité de vie au travail. Si un accord ne peut être trouvé, l'employeur devra établir une charte sur laquelle il devra au préalable obtenir l'avis du CE, et du CHSCT.

Les salariés en forfait-jours sont particulièrement concernés, et les modalités concrètes du droit à la déconnexion devront aussi donc être négociées au sein même de l'accord sur le forfait-jours.

La loi Travail prévoit par ailleurs l'ouverture d'une concertation interprofessionnelle sur le télétravail, question qui est en lien étroit avec l'utilisation des nouvelles technologies, la charge de travail et du temps de travail des salariés de l'encadrement, ainsi qu'avec le respect des temps de repos.



Voici quelques-unes des dispositions prévues par la loi Travail :

■ **Période de référence pour l'acquisition des congés** : sous réserve des règles applicables aux entreprises qui relèvent d'une caisse de congés payés, la période d'acquisition des congés est fixée du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai. Un accord collectif peut désormais modifier cette période, pour adopter par exemple l'année civile.

■ **Prise des congés** : la période de prise des congés peut être fixée par un accord d'entreprise qui primera sur l'accord de branche. Ces accords pourront aussi fixer les délais dans lesquels l'employeur peut modifier l'ordre et les dates de départ en congés, délai qui pourra être inférieur à un

mois. À défaut d'accord, la période de prise des congés et l'ordre des départs devront faire l'objet d'une consultation du CE et des DP.

■ **Utilisation des congés dès l'embauche** : un salarié nouvellement embauché peut désormais prendre ses congés dès l'embauche, sans avoir à attendre le début de la période annuelle de prise des congés. Il devra toutefois avoir acquis des droits à congés avant de pouvoir les prendre (le droit à congés annuel est de 30 jours ouvrables ; le salarié acquiert 2,5 jours ouvrables par mois, qu'il pourra prendre au fur et à mesure de leur acquisition).

■ **Licenciement pour faute lourde et congés payés** : le salarié licencié pour faute lourde, sauf lorsqu'il relevait d'une caisse de congés payés, perdait son droit au versement d'une indemnité compensatrice de congés payés. Le Conseil constitutionnel a censuré cette disposition, et la loi Travail modifie donc le code en conséquence. Le salarié licencié pour faute lourde percevra donc ses indemnités compensatrices de congés lors de son départ.

■ **Congés supplémentaires pour les jeunes « mères de famille »** : les mêmes droits sont désormais accordés aux jeunes pères et mères dans l'entreprise. La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) avait estimé que les dispositions légales qui réservaient ces jours aux seules mères étaient discriminatoires. ■



## Compte personnel d'activité

Décrets applicables en janvier 2017

### Regroupement de trois comptes

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, le compte personnel d'activité (CPA) suivra son bénéficiaire tout au long de son parcours. Il regroupera :

- le compte personnel de formation (CPF) ;
- le compte personnel de prévention et de pénibilité (C3P) ;
- le compte d'engagement citoyen (CEC).

**Le CPF** permet de capitaliser des droits à un certain nombre d'heures de formation. En " vitesse de croisière ", le bénéficiaire acquiert 24 h par an dans la limite de 120 h, puis 12 h par an dans la limite de 150 h. La loi El Khomri instaure des majorations de droits au CPF pour les salariés « peu qualifiés » (n'ayant obtenu ni un CAP, ni un BEP ou un certificat de qualification professionnelle).

**Le C3P** permettra aux salariés exposés à des facteurs de pénibilité d'accumuler des points pour faciliter par exemple une reconversion, partir plus tôt à la retraite.

**Le CEC** recensera les activités bénévoles et de volontariat permettant d'acquérir des heures de formation professionnelle créditées sur le CPF, ainsi que des jours de congés pour exercer des actions de bénévolat associatif ou de volontariat. Les heures de formation inscrites à ce titre dans le CPF seront plafonnées à 60 heures.

### Consultation et services en ligne :

Le détail de chaque CPA sera consultable sur Internet. Chaque titulaire pourra :

- obtenir une information sur ses droits sociaux ;
- bénéficier d'une plateforme de services en ligne permettant de simuler ses droits, d'accéder à des services favorisant la mobilité géographique et professionnelle, et la sécurisation de son parcours ;
- bénéficier d'un droit à accompagnement global et personnalisé pour faciliter l'utilisation des

droits acquis. Cet accompagnement peut notamment être réalisé dans le cadre du Conseil en évolution professionnelle ;

- consulter de ses bulletins de paie, si l'employeur les a transmis sous forme numérique.

Le CPA a vocation à s'enrichir (avec le CET par exemple), et une négociation doit s'engager sur ce sujet.



### Qui est concerné par le CPA ?

Le CPA sera disponible pour tous les salariés et les demandeurs d'emploi de 16 ans ou plus, ainsi que pour les personnes ayant fait valoir l'ensemble de leurs droits à la retraite. Il est fermé lors du décès. L'utilisation du CPA est à l'initiative de son bénéficiaire.

### L'ouverture du CPF à des non-salariés

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, des travailleurs indépendants, professions libérales ou conjoints-collaborateurs pourront ouvrir un CPF.

### Garantie jeunes

Expérimentée depuis 2013, la « garantie jeunes » devient un droit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017. Elle s'adresse aux moins de 26 ans en situation de précarité (sans diplôme, emploi ou formation). Ce dispositif leur permet de bénéficier d'une aide financière et d'un accompagnement personnalisé pour l'accès à l'emploi, en échange d'un engagement dans un parcours renforcé d'insertion et de formation.

## 18 Compte d'activité et médecine du travail

LOI TRAVAIL, MODE D'EMPLOI

## Médecine et santé du travail

Décrets  
attendus  
en décembre  
2016

### Le régime de l'inaptitude à nouveau réformé

La procédure de reconnaissance de l'inaptitude est unifiée, que celle-ci soit ou non d'origine professionnelle. Dans tous les cas, les délégués du personnel devront être consultés sur le poste de reclassement proposé au salarié inapte.

L'obligation pour l'employeur de rechercher un reclassement pour le salarié sera réputée remplie dès lors qu'il aura proposé un emploi tenant compte des préconisations du médecin du travail, qui aura au préalable effectué une étude de poste. Les litiges porteront sur la bonne foi avec laquelle l'employeur a, ou non, recherché un reclassement adapté.

La contestation de l'avis de la médecine du travail relevait jusqu'à présent de l'Inspection du Travail. Elle sera désormais du ressort du Conseil des Prud'hommes, saisi en référé, qui pourra désigner un médecin-expert en vue d'un second avis médical. Le Conseil pourra décider de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante.

Compte tenu néanmoins du coût et de la lourdeur d'une telle procédure, et du risque financier pesant sur le salarié à l'issue de celle-ci, l'on peut supposer que le taux de recours diminuera. ■

La loi Travail supprime la visite médicale d'embauche. Désormais, seule une visite « d'information et d'orientation » sera assurée, après l'embauche du salarié. Elle sera effectuée par un professionnel de santé qui pourra ne pas être un médecin du travail, ni même un médecin (interne, infirmier).

Il en sera de même du suivi de l'état de santé du salarié qui pourra être « assuré par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, par le collaborateur médecin, interne, ou infirmier ».

La périodicité des visites de suivi sera fixée en fonction des conditions de travail, de l'état de santé du salarié ou des risques professionnels auquel il est exposé. À la suite de cette visite, le salarié se verra remettre une « attestation de suivi ».

### Suivi médical renforcé pour les salariés occupant un poste à risques

L'examen médical d'aptitude, réalisé à l'embauche, sera maintenu pour les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, ou pour celle de leurs collègues ou des tiers. Cette « visite d'aptitude » sera effectuée par le médecin du travail, et renouvelée périodiquement. Le BTP est un secteur directement concerné par cette mesure.

#### LA POSITION DE LA CFE-CGC

La Confédération ne peut accepter que la médecine du travail soit cantonnée à un rôle « sécuritaire », et non plus tournée vers la prévention et l'adaptation du poste de travail et donc vers la lutte contre la désinsertion professionnelle. Les salariés de l'encadrement sont particulièrement exposés aux risques psycho-sociaux, et cette nouvelle réforme fragilisera encore ces salariés, avec le risque réel d'une médecine du travail à deux vitesses.



## Chiffres

# 70%

des salariés travaillent plus de 35 heures

# 5 000

médecins du travail en France

# 500 000

formations ont été obtenues grâce au CPF depuis janvier 2015

# 286 025

travailleurs détachés en France (2015)

# 50%

des entreprises de 50 à 99 salariés n'ont pas de délégué syndical

# 750

entreprises « adaptées » en France emploient 25 000 travailleurs handicapés

Sources : ministère du Travail, Randstad, Insee, Commission européenne, Agefiph.

## Glossaire

ASC	Activités sociales et culturelles
CE	Comité d'entreprise
CEC	Compte d'engagement citoyen
CET	Compte épargne temps
CPA	Compte personnel d'activité
CPF	Compte personnel de formation
C3P	Compte personnel de prévention et de pénibilité
DP	Délégué du personnel
DUP	Délégation unique du personnel
IRP	Institution de représentation du personnel
NAO	Négociations annuelles obligatoires
PAP	Parcours d'accompagnement personnalisé
PERCO	Plan d'épargne pour la retraite collectif
OP	Organisation syndicale patronale
OS	Organisation syndicale de salariés
OSR	Organisations syndicales représentatives
SVE	Suffrages valablement exprimés

### LES ARTICLES DE LOI AUXQUELS VOUS AVEZ ÉCHAPPÉ

- La modification de la durée légale de travail par accord d'entreprise

- Un barème en cas de licenciement abusif pour les indemnités prudhommales

- Le forfait-jours dans les PME de moins de 50 salariés, sans accord collectif

- La journée de travail de 10 heures pour les apprentis de moins de 18 ans



# PRO BTP, LE MEILLEUR DE MA PROTECTION SOCIALE

SANTÉ  
PRÉVOYANCE  
RETRAITE  
ÉPARGNE  
ASSURANCES  
ACTION SOCIALE  
VACANCES

 **PRO BTP**  
GROUPE