

les cahiers BTP

HORS
SÉRIE

Un supplément du magazine trimestriel d'information sociale du BTP

Décembre 2015



LOIS REBSAMEN ET MACRON MODE D'EMPLOI



Représentation du personnel
et négociation collective
PAGES 4-5

Santé
au travail
PAGES 6-7

Travail du dimanche
et en soirée
PAGE 10

2 Préambule

Prises dans leur ensemble, la loi « pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques » et celle « relative au dialogue social et à l'emploi » (dites Macron et Rebsamen) vont modifier en profondeur la vie des entreprises et des salariés. Ce hors-série des *Cahiers du BTP* vous propose une lecture pratique des principales dispositions. Un outil pour l'encadrement et les élus syndicaux.

Pénibilité, compte personnel d'activité, négociations collectives ou travail le dimanche : la CFE-CGC BTP vous informe et vous conseille en permanence sur ces thèmes clés, aujourd'hui réformés par ces lois. Si ces textes ont été promulgués cet été, leur mise en œuvre dépend désormais de décrets d'application, ces actes réglementaires pris par le président de la République ou le premier ministre.

Vous trouverez dans ce hors-série les dates des décrets déjà publiés (en vert). Pour ceux à venir, les dates sont prévisionnelles et données à titre indicatif (en rouge). Retrouvez en fin d'ouvrage le déroulé des sigles et acronymes que vous rencontrerez au fil de votre lecture.



www.cfecgcbtp.com

Sommaire

- 3** Sécurisation de l'emploi
- 4-5** Représentation du personnel et négociation collective
- 6-7** Santé au travail
- 8** Pour la croissance
- 9** Justice prud'homale et barémisation
- 10** Travail du dimanche et en soirée
- 11** En chiffres
Glossaire

Directeur de la publication

Armand Suardi

Rédacteur en chef

Julien Bellino

Comité de rédaction

Karsten Beyer,
Jean-Louis Farou,
Lionel Malaterre,
Gérard Maliverney,
Marie-Jeanne Vonderscher

Réalisation

Les Rois Mages

www.lesroismages.fr

Coordination éditoriale

Antoine Bayle,
avec François Bourboulon,

Direction artistique

Sophie Laurent-Lefèvre

Dépôt légal

4^e trimestre 2015

ISSN : 0765-023X

CPPAP : 0417 S 08370

Impression

Imprimerie de la Centrale de Lens



Pour toute demande d'information et de précision, contactez-nous : contact@cgcbtp.com

LOI POUR LA CROISSANCE, L'ACTIVITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES ÉCONOMIQUES
LOI RELATIVE AU DIALOGUE SOCIAL ET À L'EMPLOI

Le contrat à durée indéterminée intérimaire (CDII)

Créé par l'accord collectif du 10 juillet 2013, le CDI intérimaire (CDII) est aujourd'hui inscrit dans le code du Travail, au moins à titre expérimental jusqu'en 2018. En effet, comme il s'agit d'un nouveau contrat de travail, il revient au seul législateur de le prévoir, et non aux partenaires sociaux. Pour que le CDII puisse se développer, il était donc indispensable de lui donner une base légale.

La loi Rebsamen reprend une partie du dispositif prévu initialement par l'accord de branche du 10 juillet 2013, et que la CFE-CGC a signé : le CDII, mobilisé par les seules agences d'intérim, contient des clauses particulières et doit être obligatoirement conclu par écrit. Mais il ajoute des mesures non prévues : la mission pourrait être renouvelée deux fois et avoir une durée de 36 mois.

Par ailleurs, la loi prévoit un rapport, qui devra être remis par le Gouvernement au Parlement au plus tard le 30 juin 2018, pour décider, en concertation avec les partenaires sociaux, de la pérennisation du CDI intérimaire.

Le compte personnel d'activité (CPA)

Projet
de loi prévu
pour début
2016

La loi prévoit la création d'un compte personnel d'activité (CPA). Il doit rassembler les principaux droits sociaux de son titulaire, personnels et collectifs. Le but affiché est de sécuriser les parcours professionnels. Selon l'exposé des motifs de la loi, le CPA regrouperait notamment des dispositifs tels que le compte personnel de formation et le compte personnel de prévention de la pénibilité, afin d'éviter le cloisonnement.

Le CPA entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2017. Les partenaires sociaux sont invités à ouvrir une négociation sur les modalités de mise en œuvre du dispositif, en lien avec les travaux d'une mission d'appui.

Sauvegarder l'emploi

Accords de maintien de l'emploi (AME)

Les AME interviendraient en cas de difficultés conjoncturelles susceptibles de mettre en danger l'emploi, voire la survie de l'entreprise.

Dans le cadre d'une négociation globale, il s'agit d'ajuster des paramètres tels que la durée du travail, l'organisation du temps de travail ou certains éléments de rémunération. La loi Macron confirme les principes fondamentaux des AME :

- Une difficulté conjoncturelle avérée ;
- Un accord signé par des syndicats représentant la majorité des salariés ;
- Un accord pouvant être suspendu par le TGI en cas de non-respect des engagements.

En revanche, la durée maximum de l'AME passe de deux à cinq ans. Les salariés qui refuseront de se voir appliquer l'AME verront leur contrat de travail rompu pour un motif économique, non soumis aux obligations de reclassement et d'adaptation.

Homologation du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) en cas de défaillance de l'entreprise

Dans les cas de redressement ou liquidation judiciaire, par dérogation, la DIRECCTE homologue le PSE en fonction des moyens de l'entreprise et non du groupe.

Les critères d'ordre de licenciement

Une entreprise pourra définir unilatéralement le périmètre d'application des critères d'ordre de licenciements en cas de PSE. Ce périmètre ne devra pas être inférieur à celui de chaque "zone d'emploi" dans laquelle est située l'entreprise.

Inversion de la charge de l'obligation de reclassement à l'étranger en cas de licenciement

La demande pour recevoir des offres de reclassement à l'étranger se fera maintenant à l'initiative du salarié.

1 Entreprises de moins de 11 salariés

Date de publication du décret : mars 2016

Généralisation des commissions paritaires régionales et de la représentation des salariés dans les petites entreprises

La loi prévoit la mise en place de commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour les secteurs non couverts par un dispositif spécifique :

- 20 membres (10 OP + 10 OS, en proportion de l'audience aux élections TPE régionales)/Composition paritaire (genre)/Mandat de 4 ans ;
- Mission de conseil/Avis/Propositions activités sociales et culturelles/Médiation conflits individuels et collectifs (avec accord des parties concernées) ;
- Accès aux entreprises, sur autorisation de l'employeur.

2 Valorisation des parcours syndicaux

Application prévue : 1^{er} janvier 2017

Représentation équilibrée des femmes et des hommes

Ce sujet majeur mérite d'être anticipé au sein de notre organisation syndicale. La loi crée une obligation de présenter des listes de candidatures aux élections DP/CE composées alternativement d'hommes et de femmes et reflétant la proportion des femmes et des hommes par collège électoral. Est prévue également une mixité des administrateurs salariés (respect de la proportion femmes/hommes dans l'entreprise).

Élargissement de l'utilisation des heures de délégation pour les délégués syndicaux

Chaque délégué dispose d'un crédit d'heures de délégation pour participer, au titre de son organisation :

Décret publié en novembre 2015

- À des négociations ou concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise (branche, interprofessionnel...);
- À des réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche. Ces heures de délégation ne concernent pas celles prévues pour la négociation d'un accord d'entreprise.

Entretiens avec l'employeur sur les modalités d'exercice du mandat syndical et la valorisation des acquis de l'expérience

À la demande de l'élu du personnel ou du titulaire d'un mandat syndical, l'employeur organise un entretien individuel sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat. L'élu peut être accompagné par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. La loi prévoit la possibilité d'un entretien de fin de mandat en cas d'occupation à 30 % ou plus du temps de travail.

Reconnaissance et validation des parcours syndicaux

Les pouvoirs publics établissent une liste des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou de délégué syndical. Ces compétences font désormais l'objet d'une certification. La certification est enregistrée en blocs de compétences qui permettent d'obtenir des dispenses, dans le cadre notamment d'une démarche de validation des acquis de l'expérience.

Garantie salariale pour certains porteurs de mandats

Les porteurs de mandats visés par le texte (30 % de la durée de travail passée en délégation) bénéficient d'une évolution de rémunération au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles.

3 Administrateurs salariés

La loi porte le seuil de mise en place à 1000 salariés en France et à 5 000 dans le monde. La holding de tête est soumise à l'obligation de mise en place sauf si une filiale au moins dispose d'administrateurs salariés. Nombre : un ou deux au moins, avec mixité. Vingt heures de formation par an.

Nouveau fonctionnement des instances représentatives du personnel (IRP)

Intégration du CHSCT au sein de la DUP

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, le CHSCT est intégré à la DUP. La loi prévoit un secrétaire et un secrétaire adjoint aux compétences identiques.

Dispositions relatives au CHSCT

Mise en place d'une couverture obligatoire de tous les salariés par un CHSCT, même lorsqu'ils appartiennent à un établissement de moins de 50 salariés. Ils sont alors rattachés au CHSCT d'un autre établissement de 50 salariés et plus.

Une instance de regroupement des IRP

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, la loi prévoit la possibilité de regrouper les IRP, sous réserve d'un accord collectif majoritaire (exemple : CE + DP et CHSCT autonome ; CHSCT + DP et CE autonome, etc).

Décret
publié en
novembre
2015

IRP : des réunions en visioconférence

La loi prévoit la possibilité de recourir à la visioconférence pour le CE, trois fois par année civile (un accord avec le CE peut permettre d'aller au-delà). La loi prévoit également la mise en place de réunions communes à plusieurs IRP, pour leur information ou leur consultation. Ces réunions peuvent également se tenir en visioconférence trois fois par année civile (un accord avec ces différentes institutions peut permettre d'aller au-delà).

Niveau de consultation et d'information pour le CCE

Organisation d'une consultation au niveau du CCE, quand le projet concerne l'ensemble de l'entreprise, avec information systématique au niveau des comités d'établissements.

Regroupement des 17 obligations actuelles d'information et des consultations annuelles obligatoires du CE

La loi organise ainsi trois temps d'information et de consultation.

Harmonisation/modification des seuils pour le CE

La loi organise une réunion mensuelle du CE dans les entreprises de 300 salariés. Le seuil de la commission de formation du CE est porté à 300 salariés, tout comme celui de la commission égalité professionnelle. Le seuil de la commission économique reste à 1 000 salariés.

Négociation collective

Date de
publication
des décrets :
décembre
2015

Rationalisation des obligations de négocier

Les obligations de négocier sont regroupées autour de trois thèmes :

- Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée (annuelle) ;
- Qualité de vie au travail (annuelle) ;
- GPEC (triennale).

Négociation en l'absence de délégué syndical

La loi ouvre la négociation avec des élus mandatés :

- Sans condition d'effectif ;
- Le négociateur est un élu du personnel mandaté par une OS représentative ;
- L'accord est soumis à validation par référendum.

Négociation avec des élus :

- Sans condition d'effectif ;
- Pas d'élu mandaté par OS ;
- Signature par des élus ayant obtenu 50 % des suffrages exprimés ;
- Validation par la commission paritaire de branche.

Négociation avec des salariés mandatés :

- En l'absence d'élu (PV de carence) ;
- Sans condition d'effectif (dès un salarié) ;
- Approbation par référendum à la majorité des suffrages exprimés.



6 Santé au travail

LOI RELATIVE AU DIALOGUE SOCIAL ET À L'EMPLOI

Les maladies professionnelles

Date de publication du décret : février 2016

Prise en compte des pathologies psychiques

La loi prévoit que les « pathologies psychiques peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle » et que les « modalités spécifiques de traitement de ces dossiers sont fixées par voie réglementaire ».

La pratique actuelle de reconnaissance des pathologies psychiques comme maladies professionnelles, par le système complémentaire, est ainsi inscrite dans la loi. Pour mémoire, la pathologie (à l'image du burn-out) doit entraîner un taux d'incapacité permanente partielle au moins égal à 25 %.

Un rapport pour 2016

Le gouvernement s'est engagé à remettre au Parlement un rapport sur l'intégration des affections psychiques dans le tableau des maladies professionnelles ou un abaissement du taux d'incapacité permanente partielle. Le rapport sera présenté avant le 1^{er} juin 2016.

Le compte pénibilité

Décret publié en novembre 2015

La fiche individuelle d'exposition supprimée

L'employeur déclarera dorénavant en fin d'année, de façon dématérialisée, l'exposition de ses salariés à la Caisse d'assurance retraite et de santé au travail (Carsat). Ces dernières mettront à la disposition des employés un service individuel d'information sur le Web, leur permettant de connaître le nombre de points acquis et consommés.

Les informations contenues dans la déclaration sont confidentielles et ne pourront pas être communiquées à un autre employeur, auprès duquel le travailleur postule à un emploi. Pour les salariés non éligibles au

compte pénibilité (salariés détachés...), les modalités de déclaration seront fixées par décret.

Un prochain décret devra également déterminer les facteurs de risque que l'employeur aura à déclarer. Des facteurs « liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé ».

Déclaration n'est pas synonyme de manquement

Pour l'employeur, le seul fait de déclarer l'exposition d'un travailleur aux facteurs de pénibilité ne constitue pas une présomption de manquement à son obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé des travailleurs.

Référentiels de branche

En l'absence d'accord collectif de branche étendu, l'employeur pourra se référer aux référentiels professionnels de branche, homologués par un arrêté conjoint des ministres du Travail et des Affaires sociales.

En cas de contentieux, les employeurs qui appliqueront les dispositions d'un accord de branche étendu ou d'un référentiel professionnel homologué ne seront pas pénalisés.

Recours, cotisation et contrôle

La prescription de l'action contentieuse du salarié pour l'attribution de points passe de 3 à 2 ans.

Les employeurs sont exonérés de cotisation de base (calculée sur la masse salariale de l'entreprise) pour 2015 et 2016.

Les taux de la cotisation additionnelle sont abaissés :

- Le taux sera compris entre 0,1 % et 0,8 % (au lieu de 0,3 % à 0,8 %) de la masse salariale des salariés exposés aux facteurs de pénibilité ;
- Le taux sera compris entre 0,2 % et 1,6 % (au lieu de 0,6 % à 1,6 %) de la masse salariale des salariés exposés à plusieurs facteurs de pénibilité.

Le délai de contrôle des caisses de retraite passe de cinq à trois années.

Médecine du travail et aptitude

Inaptitude et rupture du contrat de travail

L'avis du médecin du travail qui « *mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé* », permet de rompre le contrat de travail pour inaptitude.

L'employeur sera réputé avoir satisfait à son obligation de reclassement. Ce qui signifie, a priori, que, dans le cas où le médecin du travail indique que le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé, l'employeur pourrait licencier le salarié pour inaptitude sans avoir à rechercher et à proposer de poste de reclassement.

Mission et services de santé au travail

La prévention des atteintes à la sécurité des tiers liées à l'état de santé des salariés fait désormais partie des missions des services de santé au travail.

Ainsi, il est précisé que :

- Les services de santé au travail assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité « et celle des tiers » ;
- Le rôle du médecin du travail est d'éviter l'altération de la santé des salariés en surveillant leur état de santé, « ainsi que toute atteinte à la sécurité des tiers ».

Aménagements des postes de travail

Actuellement, le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles (mutation ou transformation de poste). L'employeur étant tenu de prendre en compte ces propositions. La nouvelle loi prévoit que l'employeur doit être mieux accompagné dans la mise en œuvre des préconisations.

À cet effet, le médecin du travail propose à l'employeur l'appui :

- Soit de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ;
- Soit d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi.

De plus, les préconisations devront être transmises

au CHSCT (ou, à défaut, aux DP), à l'inspecteur ou au contrôleur du travail, au médecin inspecteur du travail ou aux agents des services de prévention. Jusqu'à présent, ces préconisations étaient seulement mises à leur disposition.

Surveillance médicale spécifique

La loi prévoit une surveillance médicale spécifique pour :

- Les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, celle de leurs collègues ou de tiers ;
- Les salariés dont la situation personnelle le justifie.

La loi Rebsamen apporte une précision au code du Travail quant à la notion de postes de sécurité. Ainsi, les « *salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, celles de leurs collègues ou de tiers et les salariés dont la situation personnelle le justifie bénéficient d'une surveillance médicale spécifique* ». Il précise également que les « *modalités d'identification de ces salariés et les modalités de la surveillance médicale spécifique sont déterminées par décret en Conseil d'État.* »

Délégation pour siéger au CHSCT

La loi prévoit la possibilité pour le médecin du travail de déléguer un membre de l'équipe pluridisciplinaire (compétent en matière de santé au travail ou de conditions de travail) pour siéger au CHSCT.



8 Pour la croissance

LOI POUR LA CROISSANCE, L'ACTIVITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES ÉCONOMIQUES

1 L'obligation de négociation

L'obligation de négocier un accord de branche pour la participation d'une part, et pour l'intéressement d'autre part, va être relancée.

En novembre, Yves Struillou, directeur général du Travail, a précisé que la branche professionnelle resterait « un centre de négociation important ». Car en parallèle de la loi Rebsamen, le gouvernement présentera en mars prochain le projet de loi de refonte du code du Travail. Une réforme qui se donne comme ambition d'accorder plus de place aux accords d'entreprise.

2 Le forfait social

Décret
publié en
novembre
2015

C'est l'un des enjeux de l'incitation à l'épargne salariale. Le "forfait social" est la contribution à la charge de l'employeur. Il concerne les rémunérations (ou gains) qui répondent à deux critères : hors de la base de calcul des cotisations de Sécurité sociale ; et soumis à la contribution sociale généralisée (CSG). Son taux, jugé trop élevé, a été ramené de 20 à 16 % pour les sommes issues de la participation, de l'intéressement ou de l'abondement de l'employeur. Et ce, à condition qu'elles soient placées sur un Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco), dont le fonds par défaut est en gestion pilotée et dont 7 % au moins des titres sont affectés à un PEA PME/ETI.

Le forfait social sera également abaissé à 8 %, pendant six ans, pour les entreprises de moins de 50 salariés qui mettent en place un accord d'intéressement ou de participation.

Enfin, la contribution employeur de 8.2 % sur l'abondement au Perco est supprimée.

3 L'orientation des fonds d'épargne salariale

Décret
publié en
novembre
2015

Le fonds par défaut du Perco sera un fonds de gestion pilotée. La mesure permettra d'optimiser l'utilisation des fonds, en fonction de l'échéance du Perco. Le principe de « non-substitution de l'épargne salariale au salaire » reste un point sur lequel les syndicats, la CFE-CGC en tête, montrent une grande vigilance dans les négociations actuelles.

4 L'obligation de mise en place de la participation assouplie

L'entreprise devra mettre en place un dispositif de participation uniquement si elle a employé au moins 50 salariés pendant douze mois sur les trois derniers exercices. Cette mise en place ne sera alors effective que sur le troisième exercice.

L'entreprise appliquant déjà un accord d'intéressement, et dépassant le seuil de 50 salariés ne sera obligée de mettre en place ce dispositif qu'au troisième exercice clos après le franchissement du seuil de 50 salariés.

5 Pour les entreprises privées à participation publique

L'ordonnance du 20 août 2014 a permis à l'État de se soustraire à son obligation de réserver aux salariés 10 % des actions d'entreprises privées qu'il détient lors de toute revente. La loi Macron a restauré cette obligation, qui remontait à la loi du 6 août 1986.

1 Renforcement du rôle du bureau de conciliation

Le bureau de conciliation devient le « *Bureau de conciliation et d'orientation* » (BCO). Sa mission principale sera de concilier les parties. Le BCO assurera également la mise en état des affaires (rassemblement des pièces...). Par ailleurs, les conseillers prud'homaux choisiront la voie la plus adaptée pour le traitement de l'affaire : la formation normale, la formation restreinte ou le renvoi direct en départage. Cette voie est celle du dernier recours, lorsque les conseillers n'ont pu se mettre d'accord. Le bureau de jugement est présidé par le juge départiteur, qui est un magistrat professionnel.

2 Développement de règlements amiables des litiges

Il s'agit de la mise en place de la convention participative en matière de droit du travail, ainsi que du développement de la médiation en matière prud'homale. Cette mesure ne concerne pas les conciliations prud'homales.


3 Possibilité d'un renvoi devant le bureau de jugement

La loi essaie de favoriser ici la conciliation. En cas d'échec d'une conciliation, l'affaire pourra ainsi être renvoyée soit devant la formation normale du bureau de jugement (quatre conseillers), soit devant la formation « restreinte » (deux conseillers), soit enfin devant le juge départiteur (juge professionnel). La formation restreinte sera composée d'un conseiller salarié et d'un conseiller employeur. Elle sera saisie pour les dossiers simples (exemple : litiges portant sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail).

4 Statut légal pour le défenseur syndical

Il s'agit d'une création de la loi Macron. Le défenseur syndical assistera ou représentera le salarié ou l'employeur, soit au Conseil des Prud'hommes, soit à la Cour d'appel. Par ce statut, il bénéficiera de la protection contre le licenciement.

Le défenseur syndical est tenu au secret professionnel et à la confidentialité.

 **Le 15 octobre 2015, le gouvernement a transmis aux partenaires sociaux un projet de décret, portant sur la réforme de la justice prud'homale. La date de publication du décret est annoncée pour mars 2016.**

5 Barémisation

Date de publication du décret : mars 2016

La loi Macron fixait un barème plafonnant les dommages et intérêts qu'un juge peut accorder à un salarié, victime d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. La loi prévoyait également qu'en cas de refus de réintégration, les juges devaient octroyer une indemnité au salarié, en fonction de son ancienneté et de la taille de l'entreprise.

En août dernier, le Conseil constitutionnel a censuré cette mesure, au motif qu'en retenant le critère de la taille de l'entreprise, le législateur ignorait le principe d'égalité devant la loi. En revanche, le Conseil constitutionnel a validé le critère de l'ancienneté du salarié. Le barème pourrait donc être appliqué, avec ce seul critère, à l'occasion d'une prochaine modification législative.

10 Travail du dimanche et en soirée

LOI POUR LA CROISSANCE, L'ACTIVITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES ÉCONOMIQUES

1 Travail du dimanche

Décret
publié en
septembre
2015

Les dérogations permanentes de droit, pour les entreprises dont l'activité justifie une dérogation permanente au repos dominical, restent inchangées (par décrets). Idem pour les dérogations conventionnelles. Le nombre possible d'autorisations d'ouverture dominicale (accordées par les maires) passera de cinq à douze dimanches par an à compter de janvier 2016.

2 De nouvelles zones géographiques

La loi Macron délimite trois nouveaux périmètres géographiques au sein desquels des dérogations au repos dominical des salariés peuvent être autorisées :

A. Zones touristiques internationales (ZTI)

Créées par la loi et délimitées par les ministères du Travail, du Tourisme et du Commerce, après avis du maire, de l'intercommunalité et des syndicats de salariés.

Décret
publié en
juillet
2015

B. Zones touristiques (ZT)

Elles remplacent les anciennes « zones d'intérêt touristique » ou « thermales », ou « d'animation culturelle permanente ». Le préfet peut accorder une dérogation au repos dominical dans ces zones sur demande du maire ou du président de l'intercommunalité.

Décret
publié en
septembre
2015

C. Zones commerciales (ZC)

Elles se substituent aux « périmètres d'usage de consommation exceptionnelle ». Le préfet peut accorder une dérogation au repos dominical dans ces zones sur demande du maire ou du président de l'intercommunalité. Enfin, les commerces de vente de détail situés dans des gares qui se trouvent en dehors des ZTI auront la possibilité d'ouvrir le dimanche sous certaines conditions.

3 Accords collectifs obligatoires

Le travail le dimanche est conditionné à la signature d'un accord collectif dans les ZTI, les ZT et les ZC, sauf pour les établissements comportant moins de 11 salariés. Dans ceux-ci, à défaut d'accord, l'employeur doit demander l'avis à la majorité des salariés.

L'accord collectif s'impose également pour le travail effectué entre 21 heures et minuit, dans les ZTI notamment. Pour les dérogations préfectorales, ce n'est qu'à défaut d'accord collectif qu'une décision unilatérale de l'employeur fixe les contreparties accordées aux salariés.

4 Compensations

Des dérogations au repos dominical seront arrêtées par les maires (rémunération au moins doublée ; repos compensatoire équivalent en temps). Pour les ZTI, ZT et ZC, un accord doit fixer les contreparties pour les salariés et les mesures destinées à faciliter la conciliation vie professionnelle-vie privée.

À défaut d'accord, dans les établissements de moins de 11 salariés, les compensations prévues par l'employeur sont soumises à l'approbation des salariés par référendum. Dans les commerces de détail de plus de 400 m² : les salariés privés du repos dominical bénéficient d'une rémunération majorée d'au moins 30%.

5 Volontariat

Le volontariat des salariés était déjà prévu par le code du Travail pour les dérogations préfectorales au repos dominical. Il s'impose désormais pour les dérogations accordées par les maires, concernant les heures de travail postérieures à 21 heures, dans les ZTI notamment.

En chiffres

1 salarié sur 5

travaille au moins
un dimanche par mois

(dont 18 % des cadres et professions intermédiaires)

500 000

personnes souffrent de pathologies
liées au travail,
dont 30 000 de burn-out

4,6 millions

de salariés des TPE
n'ont pas de délégués du personnel

2 millions

de salariés ont créé leur CPF en ligne

(chiffres à fin octobre)

50 %

de l'épargne salariale
est constituée de placements en actions

7,5 %

des femmes salariées
sont syndiquées en France

Sources : ministère du Travail, Institut de veille sanitaire,
Confédération européenne des syndicats.

Glossaire

AME	Accords de maintien de l'emploi
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de santé au travail
CCE	Comité central d'entreprise
CDII	Contrat à durée indéterminée intérimaire
CE	Comité d'entreprise
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CPA	Compte personnel d'activité
CPF	Compte personnel de formation
DP	Délégué du personnel
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DUP	Délégation unique du personnel
GPEC	Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences
IRP	Institutions de représentation du personnel
PSE	Plan de sauvegarde de l'emploi
PERCO	Plan d'épargne pour la retraite collectif
PUCE	Périmètre d'usage de consommation exceptionnelle
OP	Organisation syndicale patronale
OS	Organisation syndicale de salariés
TGI	Tribunal de grande instance
TPE	Très petites entreprises
ZC	Zone commerciale
ZT	Zone touristique
ZTI	Zone touristique internationale



ENGAGÉ POUR LE BTP

RETRAITE

PRÉVOYANCE

SANTÉ

ÉPARGNE

ASSURANCES

ACTION SOCIALE

VACANCES

 **PRO BTP**
GROUPE