

LOI TRAVAIL : CALENDRIER D'APPLICATION

LES MESURES DE LA LOI TRAVAIL APPLICABLES IMMEDIATEMENT :

THEMES	CONTENU	REFERENCE(S) LEGALE(S)
DELEGUES SYNDICAUX	Le crédit d'heures est augmenté de 20 % - De 10 à 12 heures pour les entreprises de 50 à 150 salariés - De 15 à 18 heures pour les entreprises de 151 à 499 salariés - De 20 à 24 heures pour les entreprises de + 500 salariés	Article L 2143-13 du code du Travail (modifié)
FINANCEMENT DE LA FORMATION DES ELUS DE L'ENTREPRISE	Formations communes aux représentants des OS et aux employeurs (ou leurs représentants) Le CE peut consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des DP et des DS	Article L 2212-1 du code du Travail Article L 2325-43 modifié
CONTESTATION PAR L'EMPLOYEUR DE L'EXPERTISE DEMANDEE PAR LE CHSCT	L'employeur qui entend contester une expertise diligentée par le CHSCT (hors projet de restructuration et de compression des effectifs) saisit le juge judiciaire dans un délai de 15 jours à compter de la délibération du CHSCT ou d'ICHSCT (le juge est saisi en référé dans les 10 jours) La saisine suspend la décision du CHSCT et les délais de consultation. Les frais d'expertise sont en principe à la charge de l'employeur. MAIS si le jugement annule la décision d'expertise du CHSCT, les sommes payées à l'expert doivent être remboursées par l'expert. TOUTEFOIS le CE peut décider de prendre en charge les frais d'expertise sur le budget de fonctionnement.	Article L 4614-13 Article 4612-8, article L 2325-41.1 (nouveau) du code du Travail
ACCORD SUR L'EMPLOI (préservation ou développement de l'emploi)	L'accord doit être signé à la majorité (50 %). A défaut complété par un référendum des salariés demandé par une OS signataire. L'expertise est financée à 100 % par l'employeur.	Article L 2254-2 du code du Travail

TEMPS DE TRAVAIL	Le temps de travail peut être aménagé sur 3 ans par accord d'entreprise, d'établissement, ou à défaut par accord de branche. Un accord de branche peut instituer un régime d'équivalence. Possibilité de déroger à la durée maximale de la journée jusqu'à 12 heures, et de la semaine jusqu'à 46 heures par accord d'entreprise, d'établissement ou à défaut de branche.	Article L 3121-27 et suivants du code du Travail
ACCORD D'ENTREPRISE SANS DS	A défaut de DS, les accords d'entreprises négociés avec des élus non mandatés n'ont plus à être validés par une commission paritaire de branche, mais simplement transmis pour information à celle-ci, ce qui facilite largement la conclusion de ces accords.	Article L2232-22 du code du Travail En attente du décret d'application pour l'organisation du référendum
DUREE DE VIE DES ACCORDS	Tout accord collectif conclu à partir du 9 août est fixé à 5 ans (sauf clause contraire qui peut prévoir une durée plus courte, plus longue ou indéterminée).	article L 2222-4 du code du Travail
VAE	Elle est accessible après un an d'activité professionnelle. L'employeur doit fournir des informations sur la VAE lors de l'entretien professionnel.	Article L 7342-3 (nouveau) du code du Travail
LES CONGES	- Les congés pour événements familiaux sont allongés. - Possibilité pour les salariés de prendre des congés payés dès l'embauche. - La période de protection de la salariée après un congé pour maternité est portée de 4 à 10 semaines. A noter : la création de congés supplémentaires qui feront l'objet de décrets (congés du proche aidant, pour catastrophe naturelle....).	Article L 1225-4 du code du Travail Article L 3142-1 à L 3142-120 du code du Travail
FORFAIT JOURS	Les accords devront comporter des clauses obligatoires sur : - La période de forfait, - La prise en compte des absences, - Des arrivées et départs en cours de période, - Le droit à la déconnexion, - Modalités de suivi et d'évaluation de la charge de travail, - Les modalités d'articulation activité professionnelle/vie personnelle, rémunération et organisation du travail.	Article L 3121-38 du code du Travail