

## COMMUNIQUE DE PRESSE

semaine 48 – SOCIAL

### **Loi travail : publication des décrets concernant la durée du travail, les congés payés et les congés spécifiques - *Projet de loi MEK***

Les décrets d'application de la loi Travail concernant la durée du travail ont été publiés au Journal Officiel du 19 novembre. Pour l'essentiel, ils procèdent à une recodification de la partie réglementaire du Code du travail relative à la durée du travail. Deux décrets portent spécifiquement sur la durée du travail, trois sur les congés autres que les congés payés, dont un en particulier sur le congé de proche aidant.

#### **Tous ces textes entreront en vigueur le 1er janvier 2017.**

Un sixième décret fixe, à compter du 20 novembre, la procédure de transmission d'accords d'entreprise aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation.

### **Décrets sur la durée du travail**

#### **Recodification de la partie réglementaire du Code du travail**

Un décret en Conseil d'État ([n° 2016- 1551](#)) et un décret simple ([n° 2016-1553](#)) recodifient les dispositions concernant la durée du travail, à la suite de la réécriture de la partie législative correspondante du Code du travail effectuée par l'article 8 de la loi Travail. Les **dispositions réglementaires** ainsi **réorganisées** sont séparées de manière lisible en fonction du fait que les dispositions qu'ils comportent relèvent de l'**ordre public**, de la **négociation collective** ou des **règles supplétives** (applicables en l'absence d'accord collectif). Mis à part une exception (v. ci-après), les articles sont simplement renumérotés et ainsi recodifiés à droit constant.

Il faut relever une modification sémantique. En matière de durée maximale hebdomadaire et quotidienne, on ne parlera plus de « dérogation », mais de « dépassement » et ce dépassement devra faire l'objet d'une « autorisation » de dépassement au lieu d'une décision de dérogation.

Ces deux décrets **actualisent** également la **partie réglementaire** du Code du travail afin de tenir compte de l'**élargissement des domaines** (par exemple, celui des heures supplémentaires) dans lesquels l'**accord d'entreprise primera**, à compter du 1er janvier 2017, sur l'accord de **branche** (étendu ou non, selon les cas).

### **Nouvelle obligation de mise à disposition de documents à l'IT**

Le décret simple (n° 2016-1553) introduit une nouveauté en matière de contrôle de la durée du travail par l'inspection du travail. Elle concerne les cas d'**aménagement du temps de travail** sur une **période supérieure à l'année**.

Selon l'article D. 3171-16 du Code du travail modifié, l'employeur devra tenir à la disposition de l'inspecteur les **documents existant** dans l'entreprise ou l'établissement permettant de **comptabiliser les heures** de travail accomplies par chaque salarié pendant une durée équivalente à la période de référence.

### **Décret sur la procédure de transmission des accords d'entreprise**

Un décret ([n° 2016-1556](#)) précise les modalités de transmission, aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation mises en place dans les branches, des accords d'entreprise portant sur la durée du travail, le travail à temps partiel et intermittent, le repos quotidien, les jours fériés, les congés (congés payés et ceux spécifiques) et le compte épargne temps (CET).

La **partie la plus diligente transmet** la convention ou l'accord d'entreprise à la **commission** et **en informe les autres signataires**. Au préalable, elle doit avoir supprimé les noms et prénoms des négociateurs et des signataires. La commission accuse réception des conventions et accords transmis. Les adresses des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation seront publiées sur le site internet du ministère du Travail.

## **Décrets d'application de la loi Travail sur les congés exceptionnels**

Publiés au JO du 19 novembre, les deux décrets d'application de la loi Travail sur les congés spécifiques ([n°2016-1552](#) et [n° 2016-1555](#)) se contentent de recodifier, à compter du 1er janvier 2017, les dispositions réglementaires, à la suite de la réécriture de la partie législative correspondante du Code du travail effectuée par l'article 9 de la loi du 8 août 2016. La partie réglementaire du Code distinguera ce qui relève de l'ordre public de ce qui ne l'est pas. Si cette réécriture s'effectue à droit constant, quelques nouveautés sont à signaler.

### **Congé de solidarité familiale**

Selon le nouvel article D. 3142-3 du Code du travail, qui est d'ordre public, le salarié devra, dès qu'il effectue sa **demande** de congé de solidarité familiale, informer l'employeur de la **date prévisible** de son **retour**. Ce ne sera qu'en cas de modification de cette date qu'il devra en informer l'employeur au moins trois jours avant son retour. Actuellement, le salarié doit informer son employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de trois jours francs (C. trav., art. L. 3142-17).

Selon l'actuel article D. 3142-7 du Code du travail, en cas d'urgence absolue constaté par écrit par le médecin, le congé de solidarité familiale débute sans délai à la date de la réception par l'employeur de la lettre du salarié. Le décret supprime cette disposition dans la mesure où elle sera reprise, à compter du 1er janvier prochain, par l'alinéa 2 de l'article L. 3142-7 issu de la loi Travail.

### **Congé de participation à certaines instances ou à un jury d'examen**

Concernant le congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen, le **refus** de l'employeur sera **notifié**, aux termes du nouvel article R. 3142-25 qui est d'ordre public, par **tout moyen** permettant de conférer **date certaine** au salarié.

En pratique, c'est déjà le cas dans la mesure où l'employeur devant motiver son refus, il envoie, pour des raisons de preuve, son refus par lettre recommandée avec accusé de réception (C. trav., art. L. 3142-45, al. 2 reprenant L. 3142-4, al. 2 anc.).

### **Congé et période à temps partiel pour création d'entreprise**

À compter du 1er janvier 2017, pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié pour la création ou la reprise d'entreprise (ou période à temps partiel), une convention ou un **accord collectif d'entreprise** (à défaut, de branche) pourra déterminer certaines conditions permettant à l'employeur de **différer le départ** en congé d'un salarié.

Ainsi, à défaut d'accord, l'employeur pourra différer le départ en congé pour création d'entreprise afin que le **pourcentage des salariés simultanément absents** de l'entreprise au titre du congé pour la création d'entreprise, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante et au titre du congé sabbatique **ne dépasse pas** :

- 2% de l'effectif de cette entreprise, jusqu'à la date à laquelle cette condition de taux est remplie. Cette possibilité est actuellement prévue pour les entreprises d'au moins 200 salariés (C. trav., art. D. 3142-49) ;

- ou, ce qui est nouveau, que le nombre de jours d'absence prévu au titre des congés précités ne dépasse pas **2%** du **nombre total des jours de travail** effectués dans les **12 mois précédant** le départ en congé. Actuellement, le report est possible dans les entreprises de moins de 200 salariés lorsque le nombre de jours d'absence prévu uniquement au titre des congés pour la création d'entreprise ne dépasse pas ce seuil (C. trav., art. D. 3142-50).

En outre, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur pourra différer le début de la période de travail à temps partiel si le pourcentage de salariés de l'entreprise passant simultanément à temps partiel au titre du congé pour création d'entreprise dépasse 2% de l'effectif de cette entreprise, jusqu'à la date à laquelle cette condition de taux est remplie.

### **Décret sur les modalités de mise en œuvre du congé de proche aidant**

La loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au **vieillesse** a **transformé le congé de soutien familial en congé de proche aidant** tout en y apportant quelques **modifications**. Elle a notamment ouvert le bénéfice de ce congé aux salariés ayant une ancienneté d'un an au moins dans l'entreprise (au lieu de deux ans). La **loi Travail** du 8 août 2016 a également fait évoluer ce congé, afin de tenir compte de la **nouvelle architecture** du **Code du travail** qui distingue les dispositions d'ordre public, celles ouvertes à la négociation collective, et les mesures supplétives.

Le décret sur les conditions de mise en œuvre du congé de proche aidant est publié au Journal officiel du 19 novembre ([n° 2016-1554](#)). Ses mesures entreront en vigueur le 1er janvier prochain.

### Champ du congé élargi

Le champ des personnes éligibles au congé sera élargi, en application de la loi du 28 décembre 2015, aux **proches aidants sans lien familial** et aux **aidants de personnes accueillies en établissement**. Le décret adapte en conséquence les pièces devant accompagner la demande de congé de soutien familial.

### Formalités allégées

Pour mettre en œuvre le droit à congé, un accord d'entreprise (à défaut, de branche) pourra, à compter du 1er janvier 2017, notamment fixer les délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé. À défaut, les dispositions suivantes fixées par le décret s'appliquent.

Le salarié aura **un mois** avant le début du congé (au lieu de deux actuellement) pour **informer** son **employeur** de sa volonté de bénéficier du **congé** de proche aidant (et, le cas échéant, de sa demande de le transformer en période d'activité à temps partiel ou de le fractionner). En cas de **renouvellement** du congé, le salarié devra **avertir** son employeur au moins **15 jours avant** le terme initialement prévu (au lieu d'un mois).

Dans tous les cas, l'information devra être effectuée **par tout moyen** permettant de conférer **date certaine** (et non plus seulement par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre récépissé).

Rappelons que, selon l'article L. 3142- 19 du Code du travail (d'ordre public), le congé peut, à compter du 1er janvier 2017, **débuter ou être renouvelé sans délai** (et non plus sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours) en cas de **dégradation soudaine** de l'état de santé de la personne aidée, en cas de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée. La seule condition exigée est de présenter des justificatifs (un certificat médical ou une attestation du responsable de l'établissement concerné).

Enfin, le décret n'apporte pas de changement concernant la durée de **préavis** en cas de **retour anticipé** du salarié avant la fin du congé. Celui-ci devra adresser sa demande à l'employeur, au moins **un mois avant** la date à laquelle il entend reprendre le travail.

### Cas particulier du fractionnement du congé

Depuis la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement, le fractionnement du congé de proche aidant est possible avec l'accord de l'employeur. Selon le nouvel article D. 3142-9 qui est d'ordre public, la **durée minimale de chaque période** de congés est d'**une journée**.

En vertu de l'article L. 3142-20 issu de la loi Travail (d'ordre public), le salarié devra **avertir** son employeur au moins **48 heures avant** la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé.