



EDITORIAL

Le projet de loi de ratification des ordonnances Macron a été validé par l'Assemblée nationale le 6 février et par le Sénat le 14 février. Il vient de faire l'objet d'une saisine auprès du Conseil Constitutionnel qui a un mois pour se prononcer sur les points soumis avant sa publication au Journal officiel. Ce sont ainsi de nombreuses dispositions législatives qui sont précisées, affinées, mais aussi transformées ou supprimées. Une pause s'impose.

Dans cette lettre d'information, un outil pratique est présenté.

Dans l'optique de renforcer le rôle accordé à la négociation d'entreprise, la loi dite « travail » prévoyait la mise en place d'un dispositif de publication de l'ensemble des accords collectifs à compter du 1er septembre 2017. Auparavant limité aux accords de branche et conventions collectives, l'accessibilité est aujourd'hui permise sur l'ensemble du droit conventionnel. Dès lors, tous les accords collectifs (de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement), conclus à compter du 1er septembre 2017 sont rendus publics sur cette base de données, en plus des accords de branche et conventions collectives déjà accessibles. Les accords sont publiés dans les 20 jours qui suivent leur dépôt auprès de la DIRECCTE.

Vous pouvez donc, dès à présent, avoir accès à l'ensemble des accords collectifs sur le site www.legifrance.gouv.fr dans la rubrique « Accords collectifs ». A ce jour, 144 accords sont accessibles sur le site. A vos souris !

Tiphaine Garat

Rédaction : Khalida Benzidoun, Tiphaine Garat

Avec l'aide de Joëlle Batt, responsable de la bibliothèque de l'Institut du travail de Strasbourg.

Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi du Grand Est.

LE CHIFFRE DU MOIS

37

C'est le nombre de régimes de retraite existants. Emmanuel Macron a annoncé qu'il voulait finaliser la réforme des retraites avant la fin de l'été 2019. Selon le journal Les échos du 23 janvier, l'année 2018 serait consacrée à la concertation et aux travaux techniques et un projet de loi serait présenté à la fin de l'année, « ce qui permettrait d'ouvrir la concertation politique en janvier, jusqu'en mars ».
Rappelons que pendant la campagne, le Président de la république avait promis de remplacer les 37 régimes de retraites existants par un système universel par répartition, où un euro cotisé garantirait à tous les mêmes droits à pension.

SOMMAIRE

P.2 : Le chiffre du mois
P.3 : Les brèves
P.4 : Accéder à la base des accords d'entreprise présente sur le site Légifrance depuis janvier 2018
P.7 : Un exemple d'accord disponible sur le site Légifrance (Accord DBS du 17 novembre 2017 relatif au télétravail)
P.9 : <i>Invitation</i> – demi-journées d'informations et d'échanges sur les principales dispositions des ordonnances (le 8/2 à Colmar et le 15/2 à Mulhouse)

Les brèves

Le ministre du travail évoque une loi pour favoriser l'égalité de salaires entre femmes et hommes

Le futur plan d'action du gouvernement contre les inégalités de salaires entre femmes et hommes pourra inclure une nouvelle loi s'il en faut une a indiqué Muriel Pénicaud lors d'une interview à la chaîne Cnews le 23 janvier. La ministre déclare qu'elle se donne pour objectif, d'ici la fin du quinquennat, de supprimer l'écart de 9 % de rémunération subsistant entre femmes et hommes à poste équivalent.

Des sénateurs souhaitent créer un droit au télétravail ponctuel en cas de pic de pollution

Une proposition de loi du groupe du Rassemblement démocratique et social européen, propose la création d'un droit au télétravail. Il serait ouvert ponctuellement au salarié occupant un poste « télétravaillable » et qui en fait la demande, lorsque des mesures antipollution sont prises par le préfet pour lutter contre un pic de pollution. Dans ces mêmes circonstances, l'employeur pourrait aussi imposer le recours au télétravail à ses salariés, dès lors que cet aménagement du poste de travail est rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés (enregistrée le 3 janvier)

CE 16 octobre 2017 : octroyer une rémunération différente aux "cadres débutants" ne constitue pas une discrimination en raison de l'âge

Cette décision statue sur un avenant à convention collective de la plasturgie, conclu le 1er octobre 2014 qui a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 26 février 2015. Cet accord porte sur la réforme de la grille des salaires dans les entreprises. Il prévoit notamment en son article 5.1 que les entreprises peuvent opérer un abattement de 5% pendant une durée de 24 mois le salaire minima mensuel des « cadres débutants », c'est-à-dire ceux qui sont nouvellement diplômés et qui débutent dans la vie professionnelle. La Fédération nationale des industries chimiques CGT introduit alors un recours pour excès de pouvoir à l'encontre de l'arrêté ministériel portant extension de l'accord litigieux. Il s'agit d'obtenir l'annulation de l'arrêté afin de ne pas appliquer l'accord.

En effet, pour la Fédération, cette différence de traitement au sein de la même catégorie professionnelle constitue une discrimination fondée sur l'âge, prohibée par l'article L 1132-1 du Code du travail, et subsidiairement une violation du principe « à travail égal, salaire égal ».

Vous trouverez sur le site dialogue-social une étude de l'arrêt du Conseil d'état ainsi que l'arrêt dans son intégralité : <http://www.dialogue-social.fr/fr/age/id-2708/discrimination-liee-a-l-age.html>

Suppression du contrat de génération

Le contrat de génération créé par la LOI n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération, était régi par les articles L5121-6 à L5121-21-16 du code du travail.

L'ordonnance n°2017-1387 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail l'a supprimé : il n'est aujourd'hui plus possible de recourir à cette forme de contrat de travail.

Sur le site dialogue-social.fr, nous vous proposons un récapitulatif du régime juridique du « contrat de génération » tel qu'il existait entre 2013 et 2017 avant d'étudier les modalités de sa suppression : <http://www.dialogue-social.fr/fr/generation/id-2714/contrats-de-generation.html>

Accéder à la base des accords d'entreprise présente sur le site Légifrance depuis janvier 2018

Depuis le 1er septembre 2017, les accords collectifs sont rendus publics et publiés dans la base de données nationale Légifrance consultable sur internet : legifrance.gouv.fr .

Selon le ministère du travail, « *ce nouveau dispositif de publicité des accords collectifs constitue un progrès important dans l'accès des usagers, qu'il s'agisse des salariés, des entrepreneurs, de leurs représentants et plus largement de l'ensemble des acteurs sociaux, aux sources du droit négocié, ce en cohérence avec la place croissante reconnue pour la négociation en entreprise dans le cadre des ordonnances du 22 septembre 2017. Il préfigure les évolutions vers un accès plus large à l'ensemble du droit du travail par le grand public, notamment avec la mise en place d'ici le 1er janvier 2020 du code du travail numérique* ».

Comment cela va-t-il se passer ?

Une fois notifiés aux organisations syndicales représentatives et après expiration du délai d'opposition en vigueur (8 jours à partir de la notification pour un accord d'entreprise), les conventions et accords collectifs ainsi que leurs avenants et annexes, doivent faire l'objet d'un dépôt par la partie la plus diligente auprès :

- de la direction générale du travail s'agissant des conventions de branche et des accords professionnels et interprofessionnels ;
- de la DIRECCTE s'agissant des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement (L'unité territoriale compétente est celle du lieu de conclusion de l'accord).

Les accords sont publiés dans les 20 jours qui suivent leur dépôt auprès de la DIRECCTE.

Sachez qu'après la conclusion de la convention ou de l'accord, les parties peuvent acter, pour protéger des informations potentiellement sensibles ou relevant du secret industriel et commercial, qu'une partie de l'accord ne puisse faire l'objet d'une telle publication (Code du travail, art. L. 2231-5-1). Dans ce cas, après que l'employeur ait suivi une procédure simple, la publication de l'accord dans la base de données sera partielle. Par ailleurs, l'employeur ou une organisation signataire peut également demander la suppression de l'identité des négociateurs et des signataires (publication anonyme).

Nous vous proposons à présent un « pas à pas » afin d'accéder à ce service.

- Taper l'adresse : **legifrance.gouv.fr**
- Sur la page d'accueil, cliquer sur « Accords d'entreprise » ou « accords de branche »

Droit français

Lois et règlements

- ▶ [La Constitution](#)
- ▶ [Les codes en vigueur](#)
- ▶ [Les autres textes législatifs et réglementaires](#)

Recherche thématique sur la législation et la réglementation en vigueur

Saisir un thème [Accéder à tous les thèmes](#)

Jurisprudence

- ▶ [constitutionnelle](#)
- ▶ [administrative](#)
- ▶ [judiciaire](#)

Accords collectifs

- ▶ [Accords de branche et conventions collectives](#)
- ▶ [Accords d'entreprise](#)

- Vous accéderez alors au module de recherche tel que :

Recherche dans les accords d'entreprise conclus depuis le 1er septembre 2017

Critères de recherche

Recherche dans les accords d'entreprise

Raison sociale ?

Code postal de l'établissement ? Ex: 69100

Ville de l'établissement ? Ex: Villeurbanne

Activité principale Expression exacte ? Ex: Métallurgie

Code APE ? Ex: 3109B

IDCC ?

Date de signature

	Jour	Mois	Année		
<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	? (1)

Période de (1) à (2)

	Jour	Mois	Année		
<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	? (2)

Titre de l'accord ? Ex: Accord CG

Thème de l'accord -- Tous les thèmes -- ?

Signataire -- Tous les signataires -- ?

Plusieurs clés d'entrées sont proposées pour effectuer votre recherche. Ainsi, à la recherche de « bonnes pratiques », vous pourrez faire une recherche par thématique (par exemple « Stress et risques psychosociaux », voir ci-dessous). Il est possible, également, de filtrer les résultats par syndicat signataire. Cependant, la clé d'accès privilégiée est l'identifiant de convention collective (IDCC). Vous pouvez rechercher un IDCC sur le site

internet du ministère du travail. A noter que seuls les accords signés depuis le 1er septembre 2017 sont disponibles.

Récapitulatif des critères de recherche

[Retour à l'écran de](#)

Thème : Stress, risques psycho-sociaux

Filtrer les résultats

Résultats de votre recherche : 31 document(s) trouvé(s)

Par syndicat :

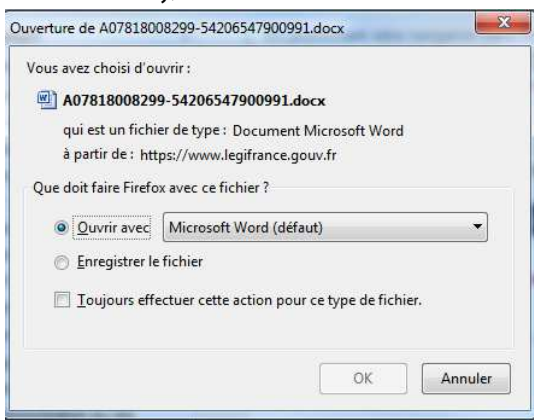
- ▶ Tous (31)
- ▶ Autre (1)
- ▶ CFDT (18)
- ▶ CFE-CGC (8)
- ▶ CFTC (6)
- ▶ CGT (9)
- ▶ CGT-FO (9)
- ▶ SOLIDAIRES (1)
- ▶ UNSA (2)

Par thème :

Tous (31)

1. UN ACCORD RELATIF AU DROIT A LA DECONNEXION - FLECHARD SAS LAITERIE DU PONT MORIN - 22/12/2017 - Stress, risques psycho-sociaux - A06118001324 (Date de la publication sur Légifrance : 30/01/2018) - Texte intégral
2. ACCORD portant sur le DROIT A LA DECONNEXION - HOPITAL PRIVÉ D'AMBERIEU - 22/12/2017 - Stress, risques psycho-sociaux - A00118003006 (Date de la publication sur Légifrance : 07/02/2018) - Texte intégral
3. Un accord relatif au droit à la déconnexion - SOC FRANCAISE FABRICAT PAPIERS ONDULES - 20/12/2017 - Pénibilité du travail (1% pénibilité, prévention, compensation/réparation) Stress, risques psycho-sociaux - A01618001977 (Date de la publication sur Légifrance : 07/02/2018) - Texte intégral
4. ACCORD DE METHODE VISANT A LA MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION LIEE A L'EVALUATION DES RISQUES PSYCHO SOCIAUX - STE BEARNAISE DE GESTION INDUSTRIELLE - 18/12/2017 - Stress, risques psycho-sociaux - A06417003408 (Date de la publication sur Légifrance : 30/01/2018) - Texte intégral
5. Accord relatif à la négociation périodique obligatoire sur portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la Qualité de Vie au Travail - CAPITOLE FINANCE-TOFINSO - 13/12/2017 - Accords de méthode (pénibilité) Autre, précisez Autres dispositions Egalité professionnelle Autres dispositions de conditions de travail (CHSCT, médecine du travail, politique générale de prévention) Autres dispositions emploi Couverture complémentaire santé - maladie Egalité salariale F/H Non discrimination - Diversité Prévoyance collective, autre que santé maladie Pénibilité du travail (1% pénibilité, prévention, compensation/réparation) Retraite complémentaire - supplémentaire Stress, risques psycho-sociaux Travailleurs handicapés - A03118006120 (Date de la publication sur Légifrance : 30/01/2018) - Texte intégral
6. NAO 2017 - BIOENERGIE DU SUD-OUEST - 06/12/2017 - Evolution des primes Evolution des salaires (augmentation, gel, diminution) Stress, risques psycho-sociaux - A06417003414 (Date de la publication sur Légifrance : 30/01/2018) - Texte intégral
7. NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES NAO - HEXCEL COMPOSITES - 06/12/2017 - Autres dispositions de conditions de travail (CHSCT, médecine du travail, politique générale de prévention) Evolution des salaires (augmentation, gel, diminution) Stress, risques psycho-sociaux - A00118002989 (Date de la publication sur Légifrance : 07/02/2018) - Texte intégral
8. Accord d'entreprise sur le bon usage des outils numériques et sur le droit à la déconnexion - UCCOAR - 04/12/2017 - Autres dispositions de conditions de travail (CHSCT, médecine du travail, politique générale de prévention) Stress, risques psycho-sociaux - A01118000979 (Date de la publication sur Légifrance : 18/01/2018) - Texte intégral
9. UN ACORD RELATIF A LA GESTION SOCIALE - HANDYNACTION - 29/11/2017 - Accords de méthode (pénibilité) Aménagement du temps de travail (modulation, annualisation, cycles) Autres dispositions de conditions de travail (CHSCT, médecine du travail, politique générale de prévention) Autres dispositions durée et aménagement du temps de travail Calendrier des négociations Classifications Commissions paritaires Compte épargne temps Droit syndical_IRP, expression des salariés Durée collective du temps de travail Fin de conflit Fixation des congés (jours fériés, ponts, RTT) Forfaits (en heures, en jours) Heures supplémentaires (contingent, majoration) Pénibilité du travail (1% pénibilité, prévention, compensation/réparation) Reprise des données Stress, risques psycho-sociaux Système de prime (autre qu'évolution) Système de rémunération (autres qu'évolution) Travail de nuit Travail du dimanche Travail à temps partiel - A59V17002539 (Date de la publication sur Légifrance : 03/01/2018) - Texte intégral

- Cliquer sur le titre ouvrira une fenêtre de dialogue qui vous permettra d'accéder au document (format Word).



Un exemple d'accord disponible sur le site légifrance :

Accord DBS du 17 novembre 2017 relatif au télétravail

Cet accord est disponible sur le site dialogue-social.fr .

Mais vous pouvez également le retrouver sur le site de légifrance, en suivant le pas à pas ci-dessous.

On peut le retrouver en utilisant :

-La date de signature et le mot clé « télétravail »

-uniquement la date de publication de l'accord (tous les accords collectifs signés ce jour apparaissent, il faudra alors faire défiler les accords : ici, en 5ème position)

Le 17 novembre 2017, la société DBS dont les activités principales sont l'architecture et l'ingénierie technique, et l'organisation syndicale CFDT, ont conclu un accord d'entreprise relatif au télétravail.

Cet accord présente une nouveauté indéniable dans la mesure où son préambule vise expressément l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, laquelle prévoit un régime juridique du télétravail.

Cet accord encadre le télétravail qui est présenté comme un outil, « associant, souplesse et réactivité » qui sont des éléments nécessaires pour la performance de l'entreprise.

Le télétravail est également présenté comme une opportunité pour le salarié, puisqu'il fournit « la possibilité de mieux concilier vie professionnelle et familiale ou de limiter leur temps de trajet ».

Qu'il concerne à la fois le domicile du salarié ou les espaces de co-working, la définition du télétravail est celle prévue par l'article L.1222-9 du code du travail, tel que modifié par l'ordonnance susvisée : « (...) le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. »

Multidirectionnelles, les dispositions de cet accord visent :

- Les conditions de recours et de mise en œuvre du télétravail,
- Le respect du principe d'égalité de traitement entre les télétravailleurs et les salariés sédentaires
- Les garanties essentielles en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail.

Vous trouverez ci-après une étude relative à cet accord :

THEMES	MESURES	REMARQUES	ARTICLES
condition de mise en œuvre	principe du volontariat	le volontariat = principe d'acceptation mutuelle et double réversibilité (possible d'y mettre fin à l'initiative de l'employeur ou du salarié)	3.1
		NB : art.3.2.4 réversibilité permanente avec un délai de prévenance de 2 semaines	

	demande sur la base d'un formulaire et réponse dans un délai d'1 mois	entretien préalable à la décision de recourir au télétravail	
	refus écrit et motivé Ex: impossibilité technique, autonomie insuffisante du salarié, désorganisation réelle au sein de l'activité, "etc..."	l'utilisation de "etc" dans l'accord laisse une grande latitude de décision pour l'employeur	
	période d'adaptation d'1 mois renouvelable une fois		3.2.1
	délai de prévenance d'une semaine pour mettre fin au télétravail		
	entre 0.5 ET 4 jours par mois	ce délai permet de lutter contre l'isolement du salarié en télétravail	3.2.2
		répartition mensuelle en accord avec le manager	
	entretien bilan au bout de 3 mois et le télétravail sera évoqué lors de l'entretien annuel		
respect de la vie privée	mise en place d'un planning prévisionnel fixant les plages horaires de travail au sein desquelles le salarié doit être joignable à tout moment	l'accord prévoit une pause déjeuner, c'est un avantage car le code du travail n'en prévoit pas	3.4
	en dehors de ces plages, la vie privée du salarié doit être respectée et il n'est pas possible de le joindre	recours au badgeage virtuel via intranet	
	condition de mise en place d'un moyen de surveillance : concerne les outils à disposition pour des motifs professionnels, contrôle doit pertinent et proportionné à l'objectif recherché, information préalable du salarié		
équipements de travail	espace de travail exempt de toute distraction		
	CHSCT a accès au lieu de travail pour vérifier sa conformité avec les règles relatives l'hygiène, sécurité et conditions de travail	après accord du salarié et en sa présence	4.1
	employeur met à disposition le matériel informatique exception faite de l'imprimante et de la connexion internet		4.2
	service technique approprié à la disposition du salarié	l'employeur ne peut imposer au salarié de prendre des congés dans l'hypothèse où un problème technique rend impossible l'exécution du travail	

protection des données	tant l'employeur que le salarié veilleront à la stricte confidentialité et protection des données utilisées à des fins professionnelles		5
égalité de traitement	tout comme les autres salariés le télétravailleur bénéficie des mêmes outils permettant d'assurer le développement de ses compétences, son déroulement de carrière, son accès à la formation, les objectifs fixés	l'employeur veille rigoureusement à la charge de travail	6
santé au travail et CHSCT	télétravailleur dispose de la couverture accident, maladie, décès et prévoyance		7.1
	salarié couvert par la législation relative aux accidents du travail et de trajet	que cet accident survienne à son domicile ou lorsque le salarié se déplace pour se rendre à l'entreprise ou pour tout autre déplacement qu'il doit effectuer dans le cadre de ses missions	7.2
	médecin du travail devra apprécier les conditions dans lesquelles le télétravailleur exerce ses fonctions à domicile	le service de santé au travail doit être proactif en matière d'ergonomie du poste de travail	
	arrêt de travail pour motif de maladie	le salarié doit en informer son supérieur hiérarchique et remettre un justificatif	7.3

INVITATION

L'Institut du Travail de Strasbourg et la DIRECCTE Grand Est,
en partenariat avec la Chambre de Commerce et d'Industrie et la Chambre des Métiers d'Alsace,

ont le plaisir de vous convier à deux matinées d'information :

Quels changements après les ordonnances réformant le code du travail ?

Le 8 février à Colmar, de 9 h à 12h,
Lieu : **Chambre de Métiers d'Alsace**
13 Avenue de la République, 68025 Colmar

« *Le comité social et économique et la refonte du droit de la négociation collective* »
Intervenant : Nicolas Moizard, Professeur de droit, Université de Strasbourg

Le 15 février à Mulhouse, de 9h à 12h,
Lieu : **Chambre de Commerce et d'Industrie**
8 Rue du 17 Novembre, 68100 Mulhouse

« *Sécurisation de la rupture du contrat de travail* »
Intervenant : Benoit Géniaut, Maître de conférences en droit, Université de Besançon

Les matinées sont ouvertes (chefs d'entreprise, DRH, partenaires sociaux, représentants des organisations professionnelles, agents des services publics, étudiants..).

Ces deux demi-journées d'information sont complémentaires, mais les personnes peuvent s'inscrire librement à l'une ou à l'autre ou les deux.

Un café d'accueil sera offert à partir de 8h30.

L'entrée est libre sur inscription dans la limite des places disponibles.

Renseignements et inscription (par envoi des coordonnées complètes) : Tiphaine Garat,
tiphaine.garat@unistra.fr, 03 68 85 83 25