

matériaux, équipements, matériels ou articles susceptibles de comporter ou d'émettre des agents physiques, chimiques ou biologiques dangereux pour les travailleurs".

Auparavant, seules les analyses de substances et préparations dangereuses étaient visées par le texte.

➤ **Le recours à la transaction pénale autorisé**

Depuis le 1^{er} juillet 2016, tant que les poursuites pénales ne sont pas diligentées, la Direccte peut proposer, à l'auteur de certaines infractions au Code du travail, une transaction consistant à minorer l'amende à condition de se mettre en conformité (C. trav., art. L. 8114-4 à L. 8114-8).

Le recours à la transaction pénale n'est possible que si l'action publique n'est pas encore mise en mouvement, pour une infraction constituant une contravention ou un délit, puni d'une amende et/ou d'une peine d'emprisonnement d'un an au plus, concernant notamment :

- les infractions en matière de durée du travail (hormis les dispositions sur les durées maximales de travail, les temps de repos minima et le décompte de la durée du travail, ainsi que les infractions punies d'un emprisonnement d'au moins un an) : horaires de travail, temps partiel, travail intermittent, temps de pause, travail le

dimanche, jours fériés, congés payés et autres congés et absences, compte épargne-temps, jeunes travailleurs, documents à tenir à la disposition de l'inspection du travail ;

- les infractions en matière de "salaire" (hormis les infractions au Smic et aux minimas conventionnels et les infractions punies d'un emprisonnement d'au moins un an) : égalité de rémunération, mensualisation, bulletin de paie et retenues sur salaire.

➤ **L'augmentation du montant de certaines amendes**

Lorsque l'employeur commet, par sa faute personnelle, un manquement à une règle de sécurité, parmi celles listées dans le Code du travail : le montant passe de 3 750 à 10 000 euros. En cas de récidive, cette amende passera à 30 000 euros (au lieu de 9 000 euros). Le CHSCT (ou à défaut les délégués du personnel) est informé par l'autorité administrative des amendes qu'elle prononce à l'encontre de l'employeur.

Ainsi, l'article L. 4741-1 du Code du travail dispose désormais qu'*"Est puni d'une amende de 10 000 euros, le fait pour l'employeur ou son délégataire de méconnaître par sa faute personnelle les dispositions suivantes et celles des décrets en Conseil d'Etat pris pour leur application :*

1° Titres 1^{er}, III et IV ainsi que section 2 du chapitre IV du titre V du livre Ier ;

2° Titre II du livre II ;

3° Livre III ;

4° Livre IV ;

5° Titre Ier, chapitres II et IV à VI du titre II, chapitre IV du titre III et titre IV du livre V ;

6° Chapitre II du titre II du présent livre.

La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 30 000 euros.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs de l'entreprise concernés indépendamment du nombre d'infractions relevées dans le procès-verbal prévu à l'article L. 8113-7".

➤ **La création d'un code de déontologie du service public de l'inspection du travail**

La loi Travail crée un *"code de déontologie du service public de l'inspection du travail"*. Un décret doit fixer *"les règles que doivent respecter ses agents ainsi que leurs droits"*, en respectant les prérogatives et garanties des conventions 81 et 129 de l'OIT, et du Code du travail. ■

Loi Travail

Validité des accords collectifs d'entreprise : l'accord majoritaire devient la règle

On rappellera au préalable que la loi Travail du 8 août 2016 (publiée au Journal officiel du 9 août 2016) prévoit la réécriture du Code du travail sur deux ans, avec pour objectif de donner une place centrale à la négociation collective, en particulier celle d'entreprise. A cet effet, la loi instaure de nouvelles règles en matière de négociations collectives.

Outre plusieurs mesures destinées à améliorer la qualité du dialogue social (renforcement notamment de bonnes pratiques), le texte entend renforcer la légitimité des accords d'entreprise en instaurant progressivement le principe de l'accord majoritaire (tout en pré-

voyant la possibilité de valider des accords minoritaires par référendum).

Le principe général désormais posé par la loi est que les accords collectifs et d'établissement devront être signés par des syndicats ayant recueilli plus de 50 % des suffrages ou, à défaut, validés par une majorité de salariés.

➤ **Rappel des conditions actuelles de validité des accords d'entreprises ou d'établissement**

A ce jour, pour qu'un accord d'entreprise ou d'établissement soit valide, deux conditions cumulatives doivent être réunies (C. trav., art. L. 2232-12) :

- il doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants ;

- il ne doit pas être frappé d'opposition, dans les 8 jours suivant sa notification, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

➤ **Conditions de validité des accords d'entreprise ou d'établissement posées par la loi Travail**

Pour être valide, l'accord d'entreprise ou d'établissement devra être signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives représentant plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections (C. trav., art. L. 2232-12 modifié, al.1).

Toutefois, si l'accord a été signé par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ne dépassant pas le seuil de 50 % mais ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives au premier tour des élections, l'accord peut être validé par référendum. La consultation des salariés est organisée (C. trav., art. L. 2232-12 modifié) :

- à la demande d'une ou plusieurs des organisations signataires ayant recueilli plus de 30 % des suffrages, étant précisé que la demande doit être présentée dans un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord ;
- et si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande, l'accord reste minoritaire, c'est-à-dire si les éventuelles signatures d'autres organisations n'ont pas permis d'atteindre

le taux de 50 % et si les conditions de 30 % sont toujours remplies. La loi a donc prévu un temps de réflexion : pendant ce délai, les organisations signataires peuvent décider de retirer leur paraphe de l'accord et les non-signataires peuvent, à l'inverse, décider de signer l'accord.

A l'expiration de ce délai de huit jours, l'employeur a deux mois pour organiser le référendum. Celui-ci est réservé aux salariés du ou des établissements couverts par l'accord, qui sont électeurs (remplissant les conditions prévues pour les élections des délégués du personnel).

A noter que la consultation des salariés peut être organisée par voie électronique, selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires. En pratique, ce protocole prévoit les dates et lieu du scrutin et le recours ou non au vote électronique.

L'accord est valide s'il est approuvé à la majorité des suffrages exprimés. A défaut, il est réputé non écrit.

On précisera ici que, si l'employeur soumet l'accord à signature sans le parapher, et que l'accord est minoritaire, il ne devrait pas être tenu d'organiser le référendum.

Par ailleurs, compte tenu de la rédaction de la loi, il ne semble pas possible

de conclure un protocole général sur l'organisation de référendum, valable pour tous les accords minoritaires à venir.

Enfin, la loi précise que le protocole est conclu avec les organisations signataires de l'accord, ce qui semble vouloir dire que l'employeur ne doit pas inviter toutes les organisations syndicales représentatives (y compris les non-signataires) à négocier le protocole, mais seulement les organisations signataires.

➤ **Entrée en vigueur progressive du nouveau dispositif**

Les conditions de validité des accords d'entreprise et d'établissement telles que décrites ci-avant entrent en vigueur de manière progressive. Ainsi, ces nouvelles règles s'appliqueront :

- dès la publication de la loi aux accords de préservation ou de développement de l'emploi ;
- à compter du 1^{er} janvier 2017 aux accords collectifs portant sur la durée du travail, les repos et les congés ;
- à compter du 1^{er} janvier 2019 pour l'ensemble des autres accords collectifs d'entreprise et d'établissement (à l'exception des accords de maintien de l'emploi, déjà soumis à la règle de majorité, mais pas au principe du référendum). ■

Avant	Après
<p>Une seule procédure avec 2 conditions cumulatives :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP, quel que soit le nombre de votants. - Absence d'opposition, dans les 8 jours suivant la notification de l'accord, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants. 	<p>Un principe...</p> <ul style="list-style-type: none"> - Signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1^{er} tour des dernières élections → le droit d'opposition est, par conséquent, supprimé. <p>Et un référendum d'entreprise le cas échéant</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si les organisations syndicales représentatives signataires n'atteignent pas le seuil de 50 %, mais représentent plus de 30 % des suffrages, il peut être validé par la majorité des salariés. La procédure est engagée par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages, dans le mois de la signature de l'accord. A compter de cette demande, 8 jours sont laissés à l'ensemble des acteurs pour décider de maintenir ou faire évoluer leur position avant que la consultation aie lieu. Si, lors du référendum, la majorité des salariés s'exprime en faveur de l'accord, celui-ci est valide. Sinon, il est réputé non écrit.