

L'Essentiel

NOVEMBRE 2016

SOMMAIRE

| | Pages : |
|---|----------------|
| Editorial | 1 |
| Titre 1 : Les institutions représentatives du personnel | 3 à 6 |
| Titre 2 : La négociation d'entreprise | 7 à 12 |
| Titre 3 : Les congés et absences | 13 à 16 |
| Titre 4 : Réforme de la durée du travail | 17 à 20 |
| Titre 5 : Adaptation du droit du travail à l'ère numérique | 21 à 22 |
| Titre 6 : La santé au travail et l'inaptitude | 23 à 28 |
| Titre 7 : La sécurisation des parcours professionnels | 29 à 30 |
| Titre 8 : Licenciement économique | 31 à 32 |
| Application de la loi travail | 32 |
| Article de notre partenaire la CERA | 33 |

EDITORIAL

Après plusieurs mois de négociation et de contestations, **la loi EL KHOMRI** du 08 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation du parcours professionnel a été définitivement adoptée.

Elle vise à donner au dialogue social une place beaucoup plus importante en faisant en sorte que la France passe de la culture de l'affrontement à celle du compromis.

A ce titre :

- Elle assure la primauté de l'accord d'entreprise sur celui de la branche ;
- Assouplit les règles de la durée du travail et renforce le forfait en jours ;
- Sécurise les licenciements économiques et préserve l'emploi ;
- Allège le suivi médical au travail et réforme le régime de l'inaptitude.
- Etc....

Parallèlement, les pouvoirs publics ont mis en place une commission d'experts chargée de la réécriture, à droit constant, du code de travail. L'objectif à terme étant de préciser pour chaque subdivision du code du travail, la partie qui relève :

- de l'ordre public ;
- celle qui sera ouverte à la négociation collective ;
- et enfin, celle qui sera réservée aux dispositions supplétives.

Nous reviendrons vers vous au fur et à mesure de la publication des décrets d'application de cette loi.

D'ici là, les juristes du GICOB se tiennent à votre disposition pour vous accompagner et vous apporter la solution adaptée à la spécificité de votre entreprise.

TITRE 1 : LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL (I.R.P.)

1- CRÉDITS D'HEURES

a- Augmentation de certains crédits d'heures

En raison de la place centrale donnée à la négociation collective, la loi Travail augmente le crédit d'heures des délégués syndicaux :

| Effectif | Ancien Crédit d'heures | Nouveau Crédit d'heures |
|---------------------------------|------------------------|-------------------------|
| de 50 à 150 salariés | 10 heures par mois | 12 heures par mois |
| de 151 à 499 salariés | 15 heures par mois | 18 heures par mois |
| à partir de 500 salariés | 20 heures par mois | 24 heures par mois |

Autres changements :

- le crédit d'heures pour un délégué syndical central passe de 20h à **24h** par mois ;
- le crédit d'heures pour chaque section syndicale en vue de la négociation d'un accord passe :
 - de 10h à **12h** par an dans les entreprises de 500 salariés ;
 - et de 15h à **18h** dans celles de 1000 salariés et plus.

b- Crédit d'heures et forfait jours

Sauf accord collectif contraire, les représentants du personnel élus ou désignés bénéficiant d'un forfait jours verront leur crédit d'heures regroupé en demi-journées.

Ces demi-journées viendront en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié.

4 heures de mandat = une demi-journée de travail

L'utilisation de la fraction du crédit d'heures inférieure à quatre heures, sera fixée par un décret en Conseil d'Etat.

2- COMITÉ D'ENTREPRISE

a- Budget des activités sociales et culturelles en cas de CE multiples

Dans les entreprises comportant plusieurs comités d'établissement, la détermination du montant global de la contribution patronale versée pour financer les ASC du comité d'entreprise est effectuée au niveau de l'entreprise.

La répartition de budget se faisait selon la masse salariale des Ets.

Désormais, un accord d'entreprise peut également décider d'une répartition en fonction des effectifs des établissements ou par combinaison entre les effectifs et la masse salariale.

b- Financement de la formation des DS et DP

Le comité d'entreprise peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des DP et des DS de l'entreprise.

Cette somme et ses modalités d'utilisation sont inscrites dans :

- les comptes annuels du CE ou, le livre simplifié des dépenses et recettes ;
- le rapport de gestion annuel.

Les salariés et les employeurs ou leurs représentants pourront bénéficier de formations communes visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises, dispensées par les centres, instituts ou organismes de formation. Les modalités pratiques seront données par décret.

c- Consultation du CE

- En vue de la consultation annuelle du CE sur la situation économique et financière de l'entreprise, l'entreprise doit mettre à la disposition du CE le rapport de gestion comprenant les informations relatives à la responsabilité sociale et environnementale des entreprises (RSE).
- Lorsqu'un sujet nécessite la consultation du CCE et d'un ou plusieurs CE, un accord collectif peut déterminer l'ordre et les délais dans lesquels le comité central d'entreprise et le ou les comités d'établissement rendent et transmettent leur avis.

A défaut d'accord, l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au comité central d'entreprise et l'avis du CCE est rendu dans des délais fixés par décret.

d- Intégration de l'information trimestrielle dans la BDES

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur doit communiquer au CE, tous les trimestres :

- 1° L'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production ;
- 2° Les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise ;
- 3° Le nombre de contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire.

Désormais, ces informations trimestrielles sont mises à disposition du CE, par le biais de la BDES.

Par ailleurs, le CHSCT est cette fois explicitement destinataire de la BDES.

Est ajoutée à la BDES l'information quant à la part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration.

3- CHSCT

a- Contestation de l'expertise

L'ancien article L.4614-13 CT obligeait l'employeur à payer l'expertise demandée par le CHSCT même lorsque le juge avait reconnu que le CHSCT n'était pas fondé à en demander une.

Désormais et sauf dans les cas de restructuration ou de compression d'effectifs, l'employeur qui entend contester le recours par le CHSCT à une expertise, saisit le juge judiciaire dans un délai de quinze jours à compter de la délibération du CHSCT ou de l'instance de coordination.

La contestation peut porter sur la nécessité ou la désignation de l'expert, le coût prévisionnel, l'étendue ou le délai de l'expertise...

Le juge statue, en la forme des référés, en premier et dernier ressort, dans les dix jours suivant sa saisine. Cette saisine est suspensive tant pour l'expertise que pour les délais de consultation.

En cas d'annulation de la décision du CHSCT ou de l'instance de coordination, les sommes perçues par l'expert sont remboursées par ce dernier à l'employeur. Le CE peut cependant, à tout moment, décider de les prendre en charge au titre de sa subvention de fonctionnement.

L'employeur peut aussi contester le coût final de l'expertise devant le juge judiciaire, dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'employeur a été informé de ce coût.

b- Missions

Le CHSCT a pour mission :

1. De contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
2. De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
3. De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Désormais, le CHSCT doit aussi

- contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle.

(Article L 4612- 1 CT)

- Il peut aussi proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L 1142-2-1.

(Article L 4612-3 CT)

c- Consultation

Un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels l'instance de coordination et le ou les CHSCT rendent et transmettent leur avis.

A défaut d'accord, l'avis de chaque CHSCT est transmis à l'instance de coordination des CHSCT et l'avis de cette dernière est rendu dans des délais fixés par décret en Conseil d'Etat.

4- AUTRES POINTS

a- Recours à la visioconférence

La possibilité de faire des visioconférences est étendue aux réunions de la délégation unique du personnel y compris lorsque l'ordre du jour comporte des points relevant uniquement des attributions des délégués du personnel.

Cela vaut pour les DUP nouvelles ou anciennes formules.

TITRE 2 : LA NEGOCIATION D'ENTREPRISE

1- L'EVOLUTION DU PRINCIPE MAJORITAIRE

Le cadre et les modalités de négociation des accords d'entreprise a été revu pour favoriser leur signature.

a) Accords dans les entreprises avec DS

Depuis janvier 2009, la validité des accords d'entreprise, quels que soient les thèmes sur lesquels ils portent, est soumise à 2 conditions cumulatives :

- Leur signature par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30% des suffrages aux élections prof. ;
- L'absence d'opposition d'un ou plusieurs syndicats ayant recueilli la majorité des suffrages aux mêmes élections.

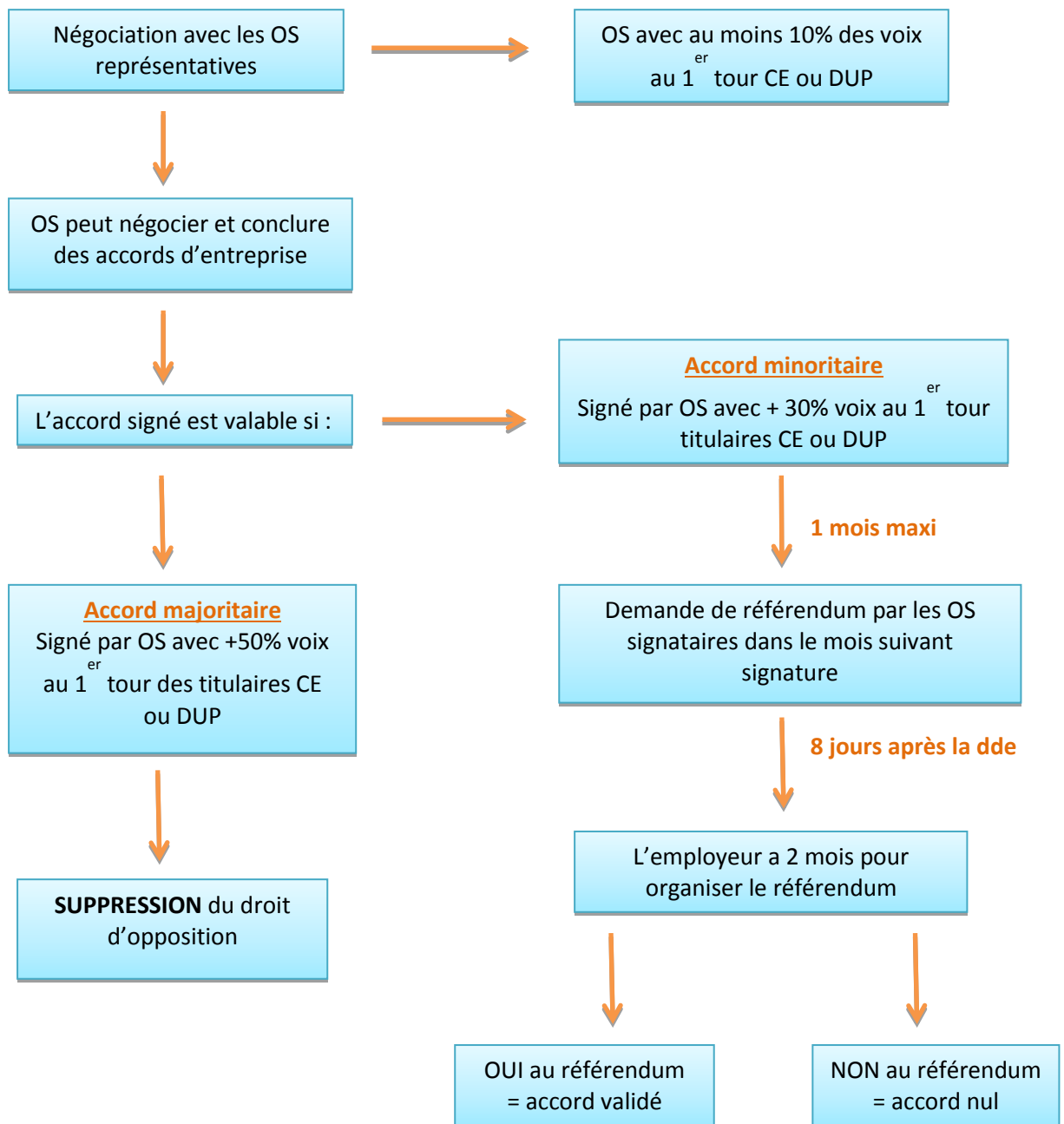
Désormais l'**accord majoritaire** (signé par OS ayant recueilli au moins 50% des suffrages) **devient le principe**.

Si un accord est signé par des OS ayant recueilli au moins 30% des suffrages (majorité relative), sa validité sera subordonnée à son approbation par les salariés de l'entreprise.

Le principe des accords majoritaires, se mettra en place de manière progressive:

- A partir du 1^{er} janvier 2017, les accords qui portent sur la durée du travail et les congés seront soumis au principe majoritaire;
- puis de manière progressive, les autres accords suivront cette règle à partir du 1^{er} septembre 2019.

SCHEMA DE NEGOCIATION ENTREPRISE AVEC DS (L.2232-12)



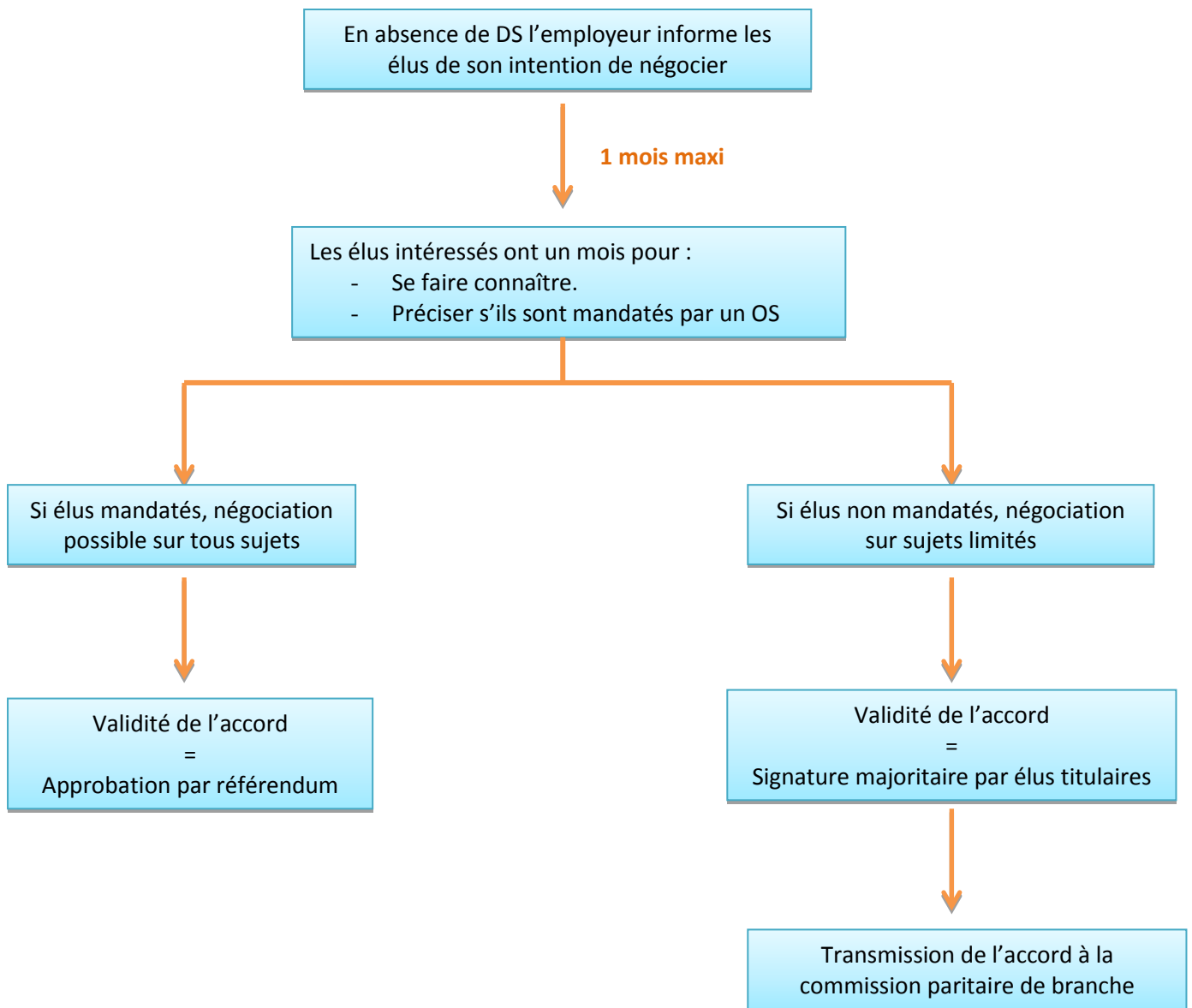
b) Négociation dans les entreprises dépourvues de DS

Avant la loi travail, L 2232- 22 du CT prévoyait la possibilité de négocier et conclure des accords d'entreprise avec élus du personnel, à 2 conditions :

- L'accord doit être signé par la majorité des élus titulaires ;
- L'accord signé devait être approuvé par la commission paritaire de branche.

Désormais, seule, la 1^{ère} condition est exigée.

NEGOCIATION DEROGATOIRE AVEC DES ELUS FAUTE DE DS (L. 2232-21)



2- PRÉAMBULE

Chaque accord doit désormais prévoir un préambule présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu.

Néanmoins, l'absence des dispositions ci-dessus n'est pas de nature à entraîner la nullité de la convention ou de l'accord, sauf pour les accords de préservation ou de développement de l'emploi.

(L 2222-3-3)

3- DURÉE DES ACCORDS

En l'absence de disposition particulière, l'accord ne sera plus à durée indéterminée mais d'une durée fixée à 5 ans.

Lorsque la convention ou l'accord arrive à expiration, il n'est ni reconduit, ni transformé en accord à durée indéterminée, mais cesse simplement de produire ses effets.

4- PUBLICITÉ

Les conventions et accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement sont rendus publics et versés dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne.

Néanmoins, après la conclusion de la convention ou de l'accord, les parties peuvent acter qu'une partie de la convention ou de l'accord ne doit pas faire l'objet de la publication.

A défaut d'accord sur la non publication, toute organisation signataire pourra demander l'anonymisation de l'accord.

5- SUIVI DES ACCORDS

La convention ou l'accord doit définir des conditions de suivi et comporter des clauses de rendez-vous.

Néanmoins, leur absence n'entraîne pas la nullité de la convention ou de l'accord.

6- RÉVISION DES ACCORDS

➤ ENTREPRISE AYANT DES DS

Avant la réforme, seuls les syndicats signataires d'un accord pouvaient le réviser. Un non signataire devait adhérer à l'accord d'entreprise pour pouvoir éventuellement le réviser.

La loi prévoit dorénavant deux temps différents où un accord peut être révisé :

- durant le cycle électoral où l'accord est conclu, dans ce cas, seules les organisations syndicales signataires ou adhérentes peuvent réviser l'accord.
- après ce cycle électoral, par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans le champ d'application de l'accord.

Ainsi, lorsqu'une nouvelle élection professionnelle est organisée, la procédure de révision s'ouvre à tous les syndicats représentatifs même s'ils ne sont pas signataires et n'y ont pas adhéré.

➤ ENTREPRISE SANS DS

Dans les entreprises dépourvues de DS ou de DP désignés comme DS, un élu mandaté ou non mandaté peut également négocier avec son employeur la révision d'un ancien accord d'entreprise.

(L 2232-21 CT)

Dans ce cas, les conditions de mandatement et de validité de l'accord de révision sont identiques à celles de la conclusion d'un accord d'entreprise.

7- MISE EN CAUSE DES ACCORDS COLLECTIFS

Un accord peut être mis en cause en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité.

La mise en cause a pour effet d'entraîner la fin de l'application de l'accord en question.

En cas de mise en cause s'ouvre un premier délai de 3 mois dit de préavis qui est suivi par un second délai de 1 an si aucun accord de substitution n'a été signé.

En cas de transfert d'entreprise, la loi encadre davantage cette procédure en prévoyant deux négociations facultatives :

- **une négociation de transition** où le cédant et le cessionnaire négocient un accord de substitution qui prendra effet au jour du transfert et pour une durée maximale de 3 ans.

Cependant, l'accord de transition ne peut prévoir des stipulations ayant le même objet que les accords applicables dans l'entreprise d'accueil, dans le cas contraire ils sont inapplicables.

A l'expiration de l'accord de transition, les conventions et accords applicables dans l'entreprise ou dans l'établissement dans lequel les contrats de travail des salariés ont été transférés s'appliquent à ces salariés.

- **une négociation d'adaptation**, où les deux employeurs et les syndicats des deux entreprises peuvent négocier et conclure un accord se substituant au statut collectif actuel de l'entreprise d'accueil des salariés transférés.

Cette convention ou cet accord entre en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause.

8- AVANTAGES INDIVIDUELS ACQUIS

Jusqu'à présent, en cas d'absence d'accord de substitution dans le délai de 15 mois fixé par la loi, les salariés conservaient leurs avantages individuels acquis.

Cette notion qui n'était pas assez précise a été supprimée au profit du "**maintien de la rémunération perçue**".

En application de cette nouvelle notion, les salariés des entreprises concernées conservent, en application de la convention ou de l'accord dénoncé, une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieure à la rémunération versée lors des douze derniers mois.

Par rémunération, il faut entendre ce qui entre dans l'assiette des cotisations sociales (L242-1 CSS sauf stocks options).

TITRE 3 : LES CONGES ET ABSENCES

Le code du travail est désormais organisé autour de 3 axes sur ces thématiques des congés.

- Le premier axe concerne l'**ordre public** où sont regroupées les dispositions que l'on ne peut pas modifier ni par accord d'entreprise ni même avec l'accord individuel du salarié.
- Le deuxième axe se nomme «**champ de la négociation collective**». Il regroupe les points qui peuvent être définis par accord d'entreprise dans un cadre donné.
- Le troisième axe institue des **dispositions supplétives** c'est-à-dire des dispositions qui ne sont en vigueur qu'à défaut de stipulation dans un accord tel que prévu dans le deuxième axe.

1 – JOURS FERIES

La loi fixe la liste des 11 fêtes légales considérées comme des jours fériés.

(L 3133-1)

Parmi ces 11 jours fériés, **seul le 1^{er} mai** est considéré comme **jour férié et chômé**. (L 3133-4)

Régime du 1^{er} Mai

Sauf exception fixée par la loi, le repos est obligatoire le 1^{er} Mai avec le maintien du salaire.

Lorsque la nature de l'activité ne permet pas au travail d'être interrompu, les salariés occupés le 1^{er} Mai ont droit au maintien du salaire plus le paiement des heures effectuées.

(L 3133-6)

1bis – LES AUTRES JOURS FERIES

La loi donne la liste des autres jours fériés mais ne prévoit pas leur chômage.

En effet, le code du travail renvoie à un accord d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche pour définir les jours fériés chômés.

En présence d'un accord d'entreprise même moins favorable aux salariés que l'accord de branche, ce sont les règles définies au niveau de l'entreprise qui s'appliquent.

(L 3133-3-1)

A défaut d'accord, l'employeur fixe les jours fériés chômés.

(L 3133-3-2)

Régime des autres jours fériés

Le travail d'un jour férié non chômé n'entraîne aucune majoration de salaire.

En revanche, si le jour férié est considéré comme jour chômé, l'employeur doit maintenir la rémunération des salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté.

Contrairement aux personnes travaillant à domicile, aux salariés intermittents, aux salariés temporaires, les saisonniers ne sont plus exclus de cette disposition. Leur ancienneté est calculée en fonction de leurs différents contrats successifs ou non. (L 3133-3 du CT)

2 – LES CONGES PAYES

a- Durée des congés payés (L 3141-10)

Sous réserve des entreprises soumises à la caisse des congés payés, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention, un accord de branche peut :

1. Fixer le début de la période de référence pour l'acquisition des congés.
2. Majorer la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap.

Dispositions supplétives :

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord, le début de la période de référence pour l'acquisition des congés est fixé par un décret.

b- Prise des congés

b-1 : Période de congés et ordre des départs

Selon l'article L 3141-12, les congés payés peuvent être pris dès l'embauche.

Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer :

1. La période de prise des congés ;
2. L'ordre des départs pendant cette période ;
3. Les délais que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départs.

Autrement dit, si le salarié peut bénéficier des CP dès l'embauche, encore faut-il qu'il les ait acquis avant de les poser, que la période de prise des CP soit ouverte et que l'ordre des départs soit respecté.

Dispositions supplétives :

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord, l'employeur définit après avis du CE ou, à défaut, des DP :

- a) La période de prise des congés ;
- b) L'ordre des départs, en tenant compte des critères suivants :
 - La situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congés, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
 - la durée de leurs services chez l'employeur ;
 - leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs ;
 - L'employeur ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue.

(L 3141-16)

b-2 : Règles de fractionnement et de report

Les règles de fractionnement et de report des congés payés sont quasiment inchangées.

En revanche, le fractionnement du congé principal (de plus de 12 jours) demeure possible avec l'accord du salarié.

Désormais, lorsque le fractionnement intervient suite à fermeture de l'entreprise pour CP :

- l'accord du salarié ne sera plus nécessaire ;
- l'avis conforme des DP n'est plus exigé.

(L 3141-19)

b-3 : Faute lourde et droit à indemnités de CP

Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé.

L'indemnité est due que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

NB : L'article L 3141-28 ne fait plus mention de la faute lourde du salarié.

3- CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Les congés pour événements familiaux sont mis en œuvre au moyen d'une négociation collective au niveau de l'entreprise et à défaut au niveau de la branche.

Ces accords doivent respecter des droits minimum de :

- 4 jours pour leur mariage ou pour leur Pacs ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour la naissance d'un enfant ou pour l'arrivée d'un enfant adopté ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant (**2 jours avant cette loi**) ;
- 3 jours pour le décès de leur conjoint ou de leur partenaire de Pacs, **le décès de leur concubin** ;
- 3 jours aussi pour le décès de leur père, de leur mère, de leur beau-père, de leur belle-mère, de leur frère ou de leur sœur (**1 jour auparavant**) ;
- 2 jours à l'annonce de la survenue d'un handicap chez leur enfant (**nouvelle mesure**).

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du travail effectif pour déterminer le congé payé annuel.

En l'absence d'accord collectif, ce minimum sera garanti aux salariés.

4- CONGE MATERNITE : PROTECTION ELARGIE

La période légale de protection contre le licenciement pour les mères à l'issue de leur congé de maternité passe de 4 à 10 semaines.

De plus, si la mère prend des congés payés à la suite immédiate de son congé de maternité, la période de protection de 10 semaines ne démarre qu'à leur expiration.

La protection est également étendue au second parent pendant les dix semaines suivant la naissance de son enfant.

(L 1225-4 et 1225-4-1)

TITRE 4 : REFORME DE LA DUREE DU TRAVAIL

LA DURÉE DU TRAVAIL : PRIMAUTE DES ACCORDS D'ENTREPRISE

La loi travail renforce la primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur la convention ou l'accord de branche en matière de durée du travail et de congés.

1- LA DUREE LEGALE DU TRAVAIL (L 3121-27)

La durée légale du travail effectif des salariés à temps complet reste fixée à 35 heures par semaine civile.

La semaine civile débute le lundi à 0h00 et se termine le dimanche à 24h00.

Toutefois un accord d'entreprise ou à défaut, un accord de branche peut définir comme semaine civile, une autre période de 7 jours consécutifs.(L 3121- 32)

2- TEMPS DE TRAJET

Le seul changement introduit par la loi travail concerne le temps de trajet.

En effet, un nouvel article, L 3121-5 prévoit que :

Si le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est majoré du fait d'un handicap, il peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos.

3- LES ASTREINTES

La définition de la notion de l'astreinte est modifiée pour l'adapter aux nouveaux moyens de communication (internet, téléphone, portable....).

Désormais, l'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

(L 3121-9)

3.1- Mise en œuvre de l'astreinte

Les astreintes continuent d'être mises en place par voie conventionnelle, mais dorénavant, une primauté est accordée à l'accord d'entreprise sur l'accord de branche.

A défaut d'accord collectif, l'astreinte peut être mise en œuvre par l'employeur après avis du CE ou des DP.

3.2- Astreinte et information du salarié

En cas **d'accord collectif**, les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable (contre **15 jours à l'avance**).

En revanche, en cas de **décision unilatérale**, les modalités d'information des salariés concernés sont fixées par décret et la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à leur connaissance quinze jours à l'avance.

Si circonstances exceptionnelles, ce délai est ramené à au moins un jour franc à l'avance.

4- HEURES SUPPLEMENTAIRES

4.1- Contingent annuel d'heures supplémentaires

Un accord d'entreprise ou à défaut un accord de branche (même non étendu) fixe le contingent annuel d'heures supplémentaires.

A défaut d'accord un décret fixe ce contingent 220 h par an et par salarié.

(L3121-33)

4.2- Majoration de salaire

Les taux de majorations des HS sont fixés en priorité par l'accord d'entreprise et à défaut par l'accord de branche.

Pour autant, le taux fixé par l'accord ne peut être inférieur à 10% du salaire horaire. (L 3112-33)

A défaut d'accord collectif, le taux est fixé par la loi à 25% pour les 8 premières heures et 50% au-delà.

5- ORGANISATION DU TRAVAIL AU-DELA DE LA SEMAINE

5.1- Modulation du temps de travail

Désormais un accord collectif de branche peut autoriser un aménagement du temps de travail sur 3 ans. (L 3121-44)

A défaut d'accord de branche, l'aménagement du temps de travail fixé par accord d'entreprise est limité à 1 an.

A défaut d'accord collectif, l'employeur peut aménager le travail dans les limites suivantes :

- 4 semaines pour les entreprises de 50 salariés et plus.
- 9 semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés.

5.2- Forfaits annuels en heures et en jours

a- Mise en place

Le recours au forfait en heures ou en jours sur l'année exige :

- accord d'entreprise, ou à défaut par accord ou convention de branche ;

(L 3121-63)

- une convention de forfait individuelle comportant l'accord du salarié.

(L 3121- 55)

b- Contenu des accords de forfait heures ou jours

b.1- Les clauses obligatoires de ces accords, qui sont actuellement au nombre de trois :

- catégories de salariés susceptibles de conclure une convention de forfait ;
- la durée annuelle de travail à partir de laquelle le forfait est établi ;
- les caractéristiques principales de ces conventions.

➤ **Passent à cinq**

Sont ajoutées par le L 3121-64 I :

- **La période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs.**
- **Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées ou départs en cours de période.**

b.2- L'accord autorisant la conclusion de conventions de **forfait en jours** doit comporter en plus des modalités selon lesquelles :

1. l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge du salarié ;
2. l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur sa charge de travail, et l'articulation entre sa vie personnelle et professionnelle, sa rémunération et l'organisation du travail dans l'entreprise ;
3. le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

(L 3121-64 II)

b 3- Sécurisation du forfait jours

A défaut d'accord fixant les modalités d'évaluation et de suivi de la charge de travail ainsi que l'articulation vie privée/vie prof. , une convention individuelle de forfait-jours pourra être valablement conclue si l'employeur :

- Établit un document de contrôle des jours travaillés ;
- S'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec les temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
- Organise une fois par an un entretien avec le salarié pour échanger sur sa charge de travail, l'articulation entre sa vie personnelle et professionnelle et sa rémunération.

Sécurisation du forfait jours

A défaut de clause dans l'accord collectif se rapportant au droit à la déconnexion, l'employeur doit définir et communiquer ces modalités et les communiquer par tout moyen aux salariés concernés.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les modalités du droit à la déconnexion seront remplies grâce à la NAO à compter du 1^{er} janvier 2017 ou défaut d'accord NAO, par une charte sur l'utilisation des outils numériques.

b.4- Sort des anciens accords collectifs

Même si l'accord collectif et la convention individuelle de recours au forfait jours (antérieurement valables) ne comportent pas ces nouvelles modalités, ils peuvent continuer à s'appliquer sous réserve d'une régularisation par l'employeur.

(Art. 12, II et III loi travail).

b.5- Renoncement à des jours de repos

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit.

Un avenant à la convention de forfait jours conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10%.

Cet avenant est valable pour l'année en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite.

(Art. L 3121- 59 du CT).

TITRE 5 : ADAPTATION DU DROIT DU TRAVAIL

A L'ERE NUMERIQUE

La loi travail tente de s'adapter à l'intrusion des outils numériques dans l'entreprise tout en créant des protections nécessaires à la santé des salariés :

- Droit à la déconnexion ;
- Dématérialisation des bulletins de paie ;
- Utilisation des outils numériques par les syndicats ;
- Vote électronique.

1- DROIT À LA DÉCONNEXION DES SALARIÉS (L 2242-8 al.7)

A compter du **1^{er} janvier 2017**, les entreprises de 50 salariés et plus, doivent dans le cadre de leur NAO sur la qualité de vie au travail, aborder la question du droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du CE ou, à défaut, des DP.

Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un **usage raisonnable des outils numériques**.

2- DIFFUSION NUMÉRIQUE DES TRACTS SYNDICAUX

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

A défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise.

(L 2142-6 al 1)

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

1. Etre compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
2. Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
3. Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

(L 2142-6 al 2)

3- DÉMATÉRIALISATION DU BULLETIN DE PAIE

Jusqu'à la fin 2016, le bulletin de paie ne peut être remis au salarié sous forme électronique, que si celui-ci a donné individuellement son accord.

À compter du 1^{er} janvier 2017, la logique sera inversée : l'employeur sera autorisé à remettre au salarié un bulletin électronique, sauf s'il s'y oppose (L. 3243-2 modifié).

Pour ce faire, il faut que cette remise s'effectue dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données du bulletin, leur disponibilité pendant une durée à fixer par décret et leur confidentialité.

Les bulletins seront accessibles sur la plate-forme de service en ligne du futur compte personnel d'activité (CPA).

(art. L. 3243-2 renvoyant à L. 5151-6)

4- RECOURS AU VOTE ÉLECTRONIQUE

Jusqu'à là, le vote électronique n'était possible que si un accord d'entreprise le prévoyait.

Désormais l'employeur peut organiser le vote électronique même en absence d'accord d'entreprise.

Les modalités du vote électronique seront fixées par un décret en attente de parution.

(art. L 2314-21 et L 2324-19 modifiés)

TITRE 6 : LA SANTE AU TRAVAIL ET L'INAPTITUDE

A compter du 1^{er} janvier 2017, de nouvelles règles s'appliqueront en matière de santé au travail :

- ❖ Harmonisation de l'obligation de reclassement en matière d'inaptitude ;
- ❖ Remplacement des visites d'embauche et visites périodiques par des visites d'information et de prévention ;
- ❖ Concentration de l'activité des médecins sur les postes à risques.

1- LE SUIVI MEDICAL DES SALARIES

Le suivi médical individuel des salariés s'effectuera désormais avec plus de souplesse en raison notamment de la suppression de la visite d'embauche et de la visite biennale.

a- Visite d'information et d'orientation

Les travailleurs bénéficieront d'une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche par soit :

- un médecin du travail ;
- un collaborateur médecin ;
- l'interne en médecine du travail ;
- l'infirmier.

(L 4624-1 CT)

Cette visite donne lieu à la délivrance d'une attestation. Un décret en Conseil d'Etat fixera le délai de réalisation de cette visite.

Pour les salariés qui déclarent, lors de la visite d'information et de prévention, être considérés comme travailleurs handicapés ou titulaires d'une pension d'invalidité, ils seront orientés vers le médecin du travail et bénéficieront d'un suivi individuel adapté à leur santé.

Le professionnel de santé qui réalise la visite d'information et de prévention peut orienter le travailleur sans délai vers le médecin du travail, dans le respect du protocole élaboré par ce dernier.

b- Visites périodiques

La loi a supprimé la périodicité d'une visite médicale tous les deux ans.

En lieu et place, la loi prévoit que les modalités et la périodicité du suivi du salarié seront déterminées en prenant en compte :

- ses conditions de travail,
- son état de santé,
- son l'âge,
- ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé.

Toutefois, tout salarié peut, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi.

c- Visites médicales spécifiques

c.1- Suivi adapté

Des exceptions au nouveau principe de la visite médicale périodique sont mises en place pour un suivi adapté :

- Tout **travailleur handicapé** ainsi que tout travailleur titulaire d'une pension d'invalidité est orienté sans délai vers le médecin du travail et bénéficie d'un suivi individuel adapté de son état de santé.
- Tout **travailleur de nuit** bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé. La périodicité de ce suivi sera fixée par le médecin du travail en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat.

c.2- Suivi renforcé pour poste à risque

- Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé.

Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention.

- L'examen médical d'aptitude permet de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues.

Il est réalisé avant l'embauche et renouvelé périodiquement. Il est effectué par le médecin du travail. (L 4624 2 du CT)

c.3- Cas particulier des salariés temporaires et des CDD.

Un décret à venir devra adapter le suivi médical des salariés temporaires et les salariés en contrat à durée déterminée.

Ces adaptations leur garantiront un suivi individuel de leur état de santé d'une périodicité équivalente à celle du suivi des salariés en contrat à durée indéterminée.

(L 4625-1-1 du CT)

d- Contestation des décisions médicales

Si le salarié ou l'employeur conteste les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, il peut saisir en référé, le conseil de prud'hommes d'une demande de désignation d'un médecin-expert qui délivrera un 2^{ème} avis médical.

Le demandeur en informe le médecin du travail.

La formation de référé ou, le cas échéant, le conseil de prud'hommes saisi au fond peut en outre charger le médecin inspecteur du travail d'une consultation relative à la contestation.

(L 4624-7 du CT)

2- L'INAPTITUDE AU TRAVAIL

a- Renforcement des mesures de prévention

La loi travail complète et précise les mesures individuelles de prévention qui peuvent être proposées au salarié :

- Aménagements du poste de travail ;
- Adaptations du poste de travail (pour le maintien dans l'emploi) ;
- Transformations du poste ;
- Aménagements du temps de travail.

Le médecin du travail doit préalablement échanger avec l'employeur et le salarié sur ces mesures.
(L 4624-3 du CT)

Enfin, le médecin du travail doit recevoir le salarié en entretien pour échanger sur ces mesures avant de les communiquer par écrit aux parties.

(L 4624-5 du CT)

b.1- Constatation de l'inaptitude (rappel de la procédure actuelle)

Jusque-là pour aboutir à une déclaration d'inaptitude, le médecin du travail devait procéder à 2 visites médicales espacées de 2 semaines et entre ces visites, réaliser une étude de poste.

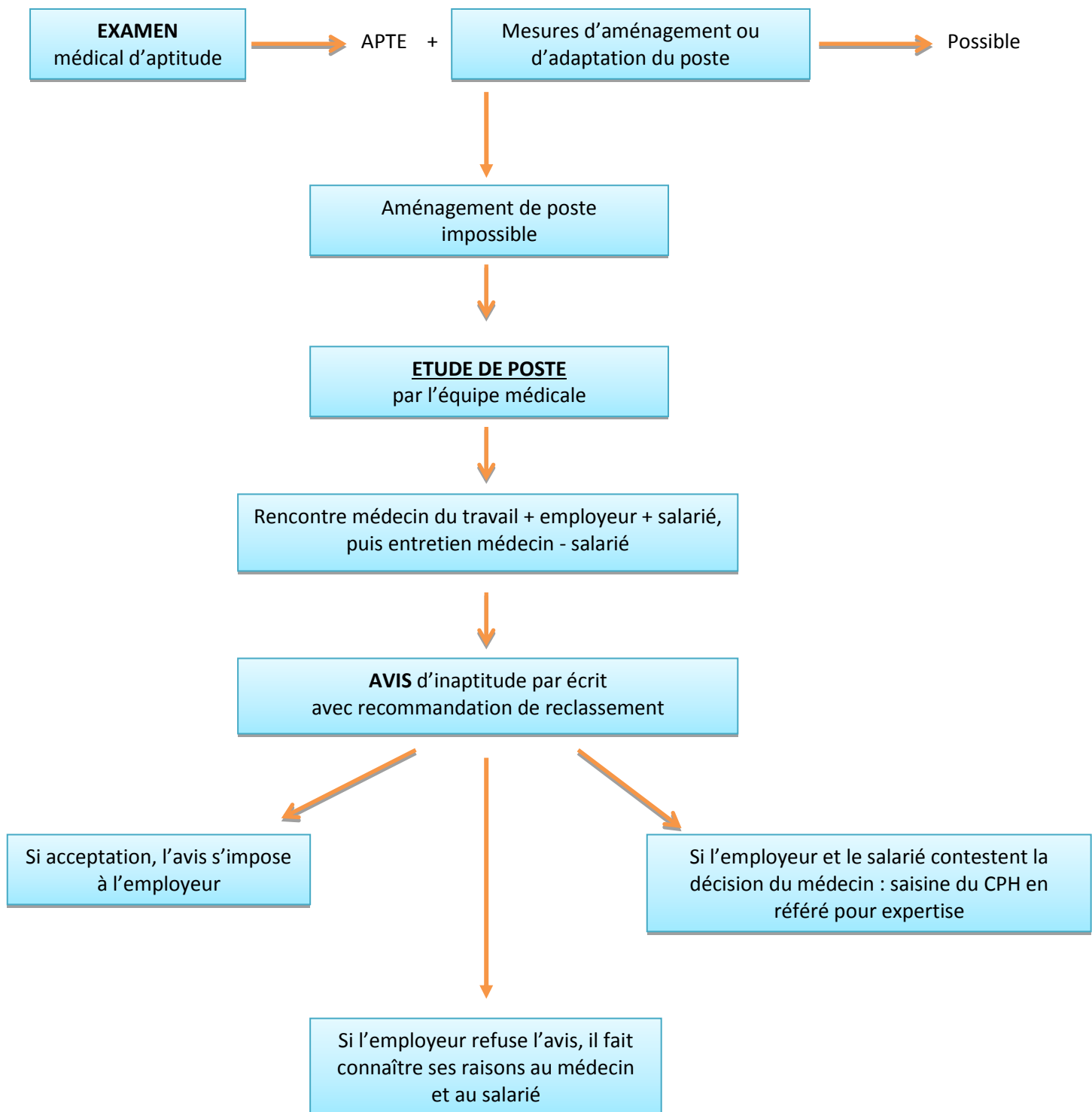
b.2- Constatation de l'inaptitude (nouvelle procédure)

A compter du 1^{er} janvier 2017, lorsqu'après un examen médical, des mesures d'adaptation ne sont pas possibles, la procédure devient :

1. étude de poste réalisée par le médecin ou un membre de son équipe ;
2. échange tripartite entre le médecin du travail, l'employeur et le salarié ;
3. absence de mesure d'aménagement, d'adaptation ou transformation du poste ;
4. échange entre le médecin du travail et le salarié sur le projet de l'avis et les indications qui seront adressés à l'employeur ;
5. notification écrite de l'avis d'inaptitude accompagné d'indications sur le reclassement. (L 4624-4 du CT)

Pour faciliter les recherches de solutions de reclassement, le médecin peut proposer à l'employeur l'aide de l'équipe pluridisciplinaire.

CONSTATATION DE L'INAPTITUDE AU POSTE DE TRAVAIL (L. 4624-4)



c- Dispense de recherche de reclassement

La loi REBSAMEN de 2015 avait prévu qu'en cas d'inaptitude professionnelle, « *l'employeur pouvait rompre le contrat de travail si l'avis du médecin du travail mentionne que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé.* » (l'article L. 1226-12 al 2 du code du travail).

La loi du 8 août 2016, (dite « loi travail ») a corrigé la formule et l'a étendu à l'inaptitude non-professionnelle et aux CDD.

Désormais, pour permettre un licenciement pour inaptitude sans recherche de reclassement, le médecin devra indiquer :

« ***tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé*** », ou
« ***l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi*** ».

(L 1226-2-1 nouveau pour l'inaptitude non-prof. et L 1226-12 modifié pour l'inaptitude prof.).

d- Harmonisation de la procédure d'inaptitude de licenciement

La procédure d'inaptitude est harmonisée entre les procédures d'inaptitudes non professionnelles et professionnelles.

Désormais, en cas d'inaptitude non professionnelle l'employeur devra :

- demander l'avis aux délégués du personnel sur le ou les postes qu'il entend proposer au salarié.
- faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement préalablement à l'engagement de la procédure de licenciement.

e- Motivation du licenciement pour inaptitude

Pour être valable, l'employeur devra justifier soit :

- de son impossibilité de proposer un emploi,
- du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions,
- de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Ces motifs sont également applicables aux salariés en CDD.

TITRE 7 : LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

1. LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ (CPA)

Présentée comme l'une des mesures emblématiques de la loi travail, le CPA va regrouper :

- Le compte personnel de formation (CPF).
- Le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P).
- Le compte d'engagement citoyen.

(L 5151-1)

a. Les objectifs du CPA

Le compte personnel d'activité a pour objectifs :

- de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire ;
- de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité ;
- il contribue au droit à la qualification professionnelle ;
- il permet la reconnaissance de l'engagement citoyen.

b- Les bénéficiaires du CPA

Un CPA sera ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans (ou 15 ans pour les apprentis) se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- Personne occupant un emploi ;
- Personne à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ;
- Personne accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail (Esat) ;
- Personne ayant fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

(L 5151- 2)

c- Mobilisation du CPA

Les droits inscrits sur le CPA demeurent acquis à vie par leur titulaire.

Les titulaires pourront **consulter** et **utiliser** les droits inscrits par le biais d'un service en ligne géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Ces droits ne seront mobilisables qu'avec l'accord exprès de son titulaire (le refus ne pouvant être fautif).

Le compte sera fermé à la date du décès du bénéficiaire.

2- COMPTE D'ENGAGEMENT CITOYEN

A compter du 1^{er} janvier 2017, ce compte recensera les activités bénévoles ou de volontariat exercées par son titulaire pour lui permettre d'acquérir :

- des heures au titre du CPF ;
- des jours de congés destinés à l'exercice de ces activités.

Le titulaire du compte décidera des activités qu'il souhaite y recenser.

Le recensement des activités bénévoles sur le CEC se fera dans les mêmes conditions que pour l'alimentation du CPF. Cependant, seul le titulaire du CEC pourra décider des activités à faire recenser.

Le nombre d'heures pouvant être inscrites sur le CPF au titre du CEC est plafonné à 60 heures. (L 5151-10)

3- COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

La loi travail prévoit des abondements supplémentaires :

- Pour les salariés peu qualifiés (sans titre ni diplôme), l'alimentation du CPF est portée à hauteur de **48h** par an (au lieu de **24 heures**), dans la limite d'un plafond de 400 heures ;
- l'accord ou une décision unilatérale de l'employeur pourra porter l'alimentation du CPF des salariés à temps partiels jusqu'au niveau des salariés à temps plein ;
- Les salariés saisonniers pourront bénéficier de droits majorés sur leur CPF en application d'un accord ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

TITRE 8 : LICENCIEMENT ECONOMIQUE

En intégrant dans le code du travail les motifs définis par la jurisprudence, la loi travail sécurise la notion de licenciement économique.

Par ailleurs, elle apporte des précisions sur les bassins de revitalisations.

Enfin, pour les entreprises en bonne santé et qui souhaitent se développer, elle permet par accord de préserver ou développer l'emploi.

1- DÉFINITION DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Le licenciement économique peut désormais reposer sur au moins un des 4 motifs suivants :

- Des difficultés économiques ;
- Des mutations technologiques ;
- La réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
- La cessation d'activité de l'entreprise.

(L1233-3 du CT)

Critères d'appréciation des difficultés économiques

A compter du 1^{er} janvier 2016, les difficultés économiques doivent être caractérisées par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel que :

- une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires,
- des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation,
- ou tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) Un trimestre pour une entreprise de **moins de onze salariés** ;
- b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de **moins de cinquante salariés** ;
- c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de **moins de trois cents salariés** ;
- d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de **trois cents salariés et plus**.

2- PÉRIMÈTRE D'APPRÉCIATION DE LA NOTION ÉCONOMIQUE

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise. **(L 1233-3)**

Pour la jurisprudence, le périmètre d'appréciation se fait au niveau de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise, en prenant en compte les sociétés du groupe établies à l'étranger.

3- LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE ET TRANSFERT D'ENTREPRISE

Par principe, le cédant à l'interdiction de licencier pour motif économique avant un transfert d'entreprise.

Une exception est créée si les conditions cumulatives suivantes sont respectées :

- entreprises d'au moins 1000 salariés ou soumises au congé de reclassement.
- un PSE.
- en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements, un transfert d'une ou de plusieurs entités économiques nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois.

Ex : transfert d'une partie des salariés d'un site afin d'éviter la fermeture pure et simple de ce dernier.

Dans ce cas, les salariés non transférés seront licenciés pour motif économique.

APPLICATION DE LA LOI TRAVAIL

Nous vous donnons le lien vous permettant de consulter l'échéancier officiel des décrets à paraître pour l'application de la loi travail :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPubliee.do?idDocument=JORFDOLE000032291025&type=echeancier&typeLoi=&legislature=14>

Aléas, incertitudes et risques

De nombreux événements, qui ne sont pas de nature économique ou financière, viennent perturber les anticipations des perspectives de croissance, d'inflation ou encore concernant les profits des entreprises pour l'année prochaine.

Les aléas politiques sont un exemple d'évènement générant une incertitude grandissante sur l'exercice de prévisions de l'évolution des économies que ce soit à court terme ou à long terme. Le référendum « pour » ou « contre » le maintien du Royaume-Uni au sein de l'Union européenne a mis en évidence la montée du mécontentement de l'opinion publique. Les répercussions du vote en faveur d'une sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne sur l'activité économique du pays et la forme ainsi que la teneur future des relations qu'entreprendra ce dernier avec ses partenaires commerciaux demeurent toujours incertaines. A court terme, les conséquences sur l'économie du Royaume-Uni sont faibles étant entendu que le « Brexit » n'est pas encore effectif. La Banque d'Angleterre, prête à ajuster sa politique monétaire pour soutenir et stabiliser l'activité avait annoncé deux baisses de taux : une seule finalement a été réalisée, la seconde ne semblant pas pour le moment jugée nécessaire par la banque centrale à la lecture des indicateurs macroéconomiques. Le calendrier fixé par Theresa May n'est pas encore définitif compte tenu des désaccords juridiques permettant de déclencher l'Article 50.

Plus récemment, l'élection d'un nouveau Président aux Etats-Unis a accentué l'incertitude sur la dynamique économique mondiale. Le flou demeure quant au programme et les mesures que Donald Trump et le Congrès américain mettront en œuvre. Comme toute période transitoire, la confiance des agents économiques peut être affectée. En revanche, les déclarations post-élection concernant la mise en place d'une politique de grands travaux de type keynésienne et la baisse des impôts ont été retenues par les marchés avec une anticipation d'une hausse de l'inflation.

A ces deux événements majeurs, s'ajoutent de nouvelles échéances politiques dont les issues paraissent imprévisibles et qui peuvent affecter la confiance dans l'économie mondiale. Nous pouvons citer en l'occurrence le référendum en Italie, les élections en France, en Allemagne,...

Ces aléas politiques ne sont malheureusement pas les seuls à influencer l'économie. En effet, viennent également s'ajouter les aléas des stratégies monétaires des banques centrales. La probabilité que la Réserve fédérale américaine augmente ses taux se renforce et vraisemblablement de nouvelles hausses sont attendues en 2017. La Banque centrale européenne devra également adapter son programme d'achats d'actifs en fonction de l'évolution de l'inflation. On constate par ailleurs une corrélation entre les taux longs américains et les taux longs européens, ce qui en cas de poursuite du mouvement diminuerait les pressions sur le modèle de revenu du secteur bancaire.

Enfin, l'évolution des prix de l'énergie et des matières premières, pétrole en tête, reste liée à la réduction des excédents d'offre et à la croissance économique. Dans ce cadre, un accord des pays de l'Organisation des Pays Exportations de Pétrole (OPEP) quant à une réduction de leurs productions pourrait se traduire par une hausse du prix du pétrole avec un impact sur l'inflation.

En conclusion, pour les investisseurs, les risques de volatilité sur les différents marchés se sont accrus.