

Calendrier d'entrée en vigueur des dispositions de la loi Travail

La loi Travail est, en principe, applicable à partir du 10 août 2016. Mais certaines dispositions de la loi ou certains articles ont une entrée en vigueur différée ou doivent attendre la parution de décrets d'application. Ces décrets devraient être pour la plupart promulgués avant la fin de l'année 2016.

FO reste opposé à cette loi et son adoption n'entame pas la mobilisation du syndicat qui utilisera tous les recours, y compris juridiques, pour la combattre.

Quels sont les délais de mise en œuvre de la loi Travail ?

- ⇒ La plupart des dispositions sont applicables depuis le 10 août 2016. En effet, **sauf précision explicite dans le texte de loi, chaque article est d'application immédiate** dès publication de la loi au Journal Officiel (le 9 août 2016).
- ⇒ Certaines dispositions n'entreront en vigueur qu'à une date fixée par la loi. Par exemple, au 1er janvier 2017, les dispositions concernant notamment le Compte personnel d'activité, le droit à la déconnexion, la diffusion d'informations syndicales par voie électronique seront effectives.
- ⇒ Enfin d'autres dispositions nécessitent la publication d'un décret d'application. La loi précise s'il s'agit d'un décret simple ou d'un décret en Conseil d'Etat. C'est le cas de certaines dispositions sur le temps de travail, les accords en vue de la préservation ou du développement de l'emploi, le vote électronique ou encore les travailleurs détachés par exemple.

Zoom sur la mise en œuvre des règles de validité des accords et avenants de révision

- ⇒ Les accords collectifs majoritaires (signé à 50% ou 30% + référendum) en matière de préservation ou de développement de l'emploi sont d'application immédiate **mais des décrets d'application sont nécessaires sur certains points**.
- ⇒ Les accords collectifs majoritaires portant sur la durée du travail, les repos et les congés entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Les accords collectifs majoritaires portant sur toute autre matière (sauf accord de maintien de l'emploi, de la loi sécurisation) entreront eux en vigueur le 1^{er} janvier 2019.
- ⇒ Concernant les conditions de la consultation des salariés en cas d'accord collectif non signé à 50%, leur application nécessite la publication d'un décret simple de la part du gouvernement.

A savoir : L'assouplissement des règles de négociation avec les élus non mandatés par une organisation syndicale est d'ores et déjà en vigueur.

De même, la durée des accords à 5 années (en absence de stipulation conventionnelle) est également effective depuis le 10 août 2016.