

LA PLUME

ATLANTES
AVOCATS
CABINET D'AVOCATS ENGAGÉS



ÉDITO

2026, l'anniversaire de deux lois mais qui n'ont pas la même portée et ambitions !

- Les 90 ans de la loi sur 20 juin 1936 sur la généralisation des congés payés et l'octroi de 2 semaines pour l'ensemble des salariés tous secteurs confondus après un mouvement social massif et les accords de Matignon.

Le roman « Congés Payés » de la romancière T. Tavernier sorti en septembre 2026 mérite d'être salué et lu (voir page 4) !

- Les 10 ans de la loi du 8 août 2016 dite loi El Khomri de Modernisation du Dialogue Social qui porte le germe de la défaisance sociale avec la possibilité de conclure des accords d'entreprise « moins favorables » que la convention collective.

Cette Plume y consacre un article de fond.

Mais à l'analyse du projet de Loi de Finances et de Sécurité Sociale 2027, une nouvelle fois, le même constat : « *le pire n'est jamais sûr* » : le projet prévoit la **fiscalisation des indemnités de licenciement pour les salariés licenciés pour motif économique**. Chercher l'erreur ! L'imagination au pouvoir ? Jusqu'alors elles étaient exonérées d'impôt sur le revenu. Double peine pour des salariés qui ont perdu leur emploi en étant licenciés pour un motif économique souvent fragile ... Cela vient s'ajouter à la baisse drastique du montant maximal des indemnités journalières de la SS en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle qui se traduira sans doute à terme par la disparition du maintien à 100% du salaire de certaines conventions collectives.

Protéger les plus faibles ou assumer l'injustice ?

Les associés d'ATLANTES
Evelyn BLEDNIAK
Laurence CHAZE
Diego PARVEX

P.2-3

Loi travail de 2016 : un anniversaire sans faste ni fanfare

P.4

Brèves
Livre blanc

ARTICLE

LOI TRAVAIL¹ DE 2016 :

UN ANNIVERSAIRE SANS FASTE NI FANFARE

par
Olivier CADIC
DIRECTEUR Juridique

En 2016, le législateur a souhaité procéder à une « *refondation de notre modèle social* » afin notamment de « *favoriser une culture du dialogue social et de la négociation*² ». Ce vaste programme, aux ambitions démesurées, créera pour certains de l'attente et de l'espoir, et pour d'autres de la colère et du désenchantement. Fort de ses 123 articles, de sa volumineuse étude d'impacts (392 pages) et de sa kyrielle de rapports et décrets, ce texte arrive au terme d'un quinquennat qui aura déjà été particulièrement riche en réformes concernant le droit du travail. De quoi donner le tournis, pour ne pas dire la nausée, d'autant qu'il aura fallu recourir par 3 fois à l'article 49.3 de la Constitution pour imposer son contenu contre vents et marées. La démocratie sociale avait-elle vraiment besoin de cela ?

10 ans après l'adoption de cette loi, il nous semblait nécessaire de nous attarder sur les deux mesures phares qui continuent d'irriguer de manière assez conséquente les rapports sociaux dans les entreprises. Ces nouvelles dispositions avaient notamment pour ambition d'accorder une place beaucoup plus importante à la négociation collective impliquant de ce fait de repenser l'articulation entre l'accord d'entreprise et l'accord de branche d'une part, et les modalités de validation des accords d'entreprise d'autre part.

1. DE LA PLACE CENTRALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ... À LA STRATÉGIE D'ÉVITEMENT

Il s'agissait en la matière de rompre avec le processus de construction verticale de la norme afin de faire en sorte que celui-ci s'effectue au niveau de chaque entreprise ou établissement.

Pour ce faire, la loi modifia la hiérarchie des normes en consacrant le principe selon lequel l'accord d'entreprise peut primer sur l'accord de branche, voire le Code du travail, même lorsqu'il est moins favorable aux salariés. A titre d'exemple, alors que ce dernier précise que les heures supplémentaires font l'objet d'une majoration à hauteur de 25% pour les 8 premières, et de 50% pour les suivantes, il est depuis lors possible de décider par accord d'un niveau de majoration fixé à 10%.

Cela supposait de changer de paradigme et de revoir l'architecture du Code du travail en proposant une construction organisée autour d'un triptyque original :

- L'ordre *public* définit les règles auxquelles il n'est pas possible de déroger,
- Le *champ de la négociation collective* laisse la main aux par-

tenaires sociaux pour adapter ces règles aux particularités de chaque structure,

- Les *dispositions supplétives* regroupent les mesures qu'il est possible de mettre en place à défaut d'accord.

Cette nouvelle combinaison, qui à l'origine devait irradier l'intégralité du Code du travail³, ne concernera finalement que la durée du travail, les congés payés et congés spécifiques. En effet, la commission qui devait être mise en place et rendre ses travaux dans les 2 ans à compter de la promulgation de la loi ne verra jamais le jour. La ficelle étant tellement grosse que l'on ne peut alors s'empêcher de penser que cette opération de mystification n'avait pour unique objet de donner plus de flexibilité aux employeurs afin de tordre, une bonne fois pour toute, le cou aux 35h.

Cela laisse un goût amer, d'autant que l'illusion d'une « *autonomisation* » pleine et entière de la négociation collective ne prend pas.

En effet, malgré les effets d'annonce et les constats, le nouveau logiciel n'empêche en aucun cas de négocier « *sous contrainte* » (manque de temps ou de moyens, périmètre de négociation limité au cadre imposé par la direction, chantage auprès des salariés ...), incitant même certaines directions à s'abstenir de négocier puisque la souplesse du dispositif, et notamment les dispositions supplétives, permet de mettre en place certaines mesures de manière unilatérale.

Ce nouvel édifice supposait par ailleurs de revoir les règles en matière de négociation et de validation des accords.

2. PLUS DE LÉGITIMITÉ ACCORDÉE AUX ACCORDS NE ROMPT PAS LE DÉSÉQUILIBRE ENTRE LES PARTENAIRES SOCIAUX

De manière inédite, la loi, parachevant les nombreuses réformes passées, accordera une place centrale à l'accord d'entreprise. L'une des mesures phares fut la généralisation de l'accord majoritaire, signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections professionnelles. Cela suppose dans bien des cas que les organisations syndicales adoptent une culture du compromis.

Toutefois et afin d'éviter les situations de blocage, la loi précisait

1. Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

2. Titre II de la loi

3. Le chapitre 1er du titre 1er de la loi était toutefois dénué de toute ambiguïté : « Vers une refondation du code du travail »

qu'à défaut d'accord majoritaire, un référendum d'entreprise peut être organisé à l'initiative⁴ de syndicats représentant au moins 30 % des suffrages, afin de faire valider ou non l'accord par les salariés⁵. Il s'agit en l'occurrence d'impliquer pleinement ces derniers dans le processus d'appropriation d'un accord collectif. Si la consécration d'un tel dispositif pour le moins original et inédit ne trouve pas d'équivalent ailleurs⁶, force est de constater que rares sont les accords adoptés dans ce cadre.

Enfin, la loi favorisait la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et organisait la publicité des accords collectifs par leur mise à disposition dans une base de données nationale⁷.

La détermination du législateur à vouloir redynamiser le dialogue social s'est toutefois heurtée à l'absence de volonté politique à doter les délégués syndicaux des mêmes moyens que ceux dont bénéficient les directions. Là où ces dernières peuvent travailler sans contrainte de temps sur ces dossiers, les délégués syndicaux sont limités par le cadre légal. Là où ces dernières peuvent dépenser sans compter auprès de cabinet de conseils ou d'avocats compte tenu de la complexité des sujets de négociation, les délégués syndicaux ne disposent d'aucun droit à expertise⁸ ni d'aucun budget spécifique pour être accompagnés. Là où celles-ci peuvent communiquer par tous moyens auprès des salariés pendant les négociations, les délégués syndicaux sont obligés de

composer avec des moyens de communication limités, pour ne pas dire archaïques. Le roi est nu, vive le roi !

En guise de consolation le législateur leur accorda :

- Le financement des formations par le budget de fonctionnement du CSE,
- L'augmentation de 20% des heures de délégation,
- L'utilisation des outils numériques disponibles dans l'entreprise après accord de la direction, et à défaut d'accord site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise.

Il est utopique de penser que la négociation d'accords de méthode permet de rééquilibrer le rapport de force, parce que cela place les délégués syndicaux dans la situation de devoir quémander pour exister, et oblige chacun à consacrer de l'énergie et du temps dans des moments qui peuvent s'avérer critiques, sur des questions de forme au détriment du fond.

Tant que les organisations syndicales ne seront pas placées dans les mêmes dispositions que les directions, toute nouvelle réforme sur le sujet sera vaine et illusoire, créant de manière inexorable de la frustration.

Ce marché de dupes n'a que trop duré !

4. En 2017 cette possibilité était ouverte à l'employeur (voir nouvelle rédaction C. trav., art. L.2232-12)

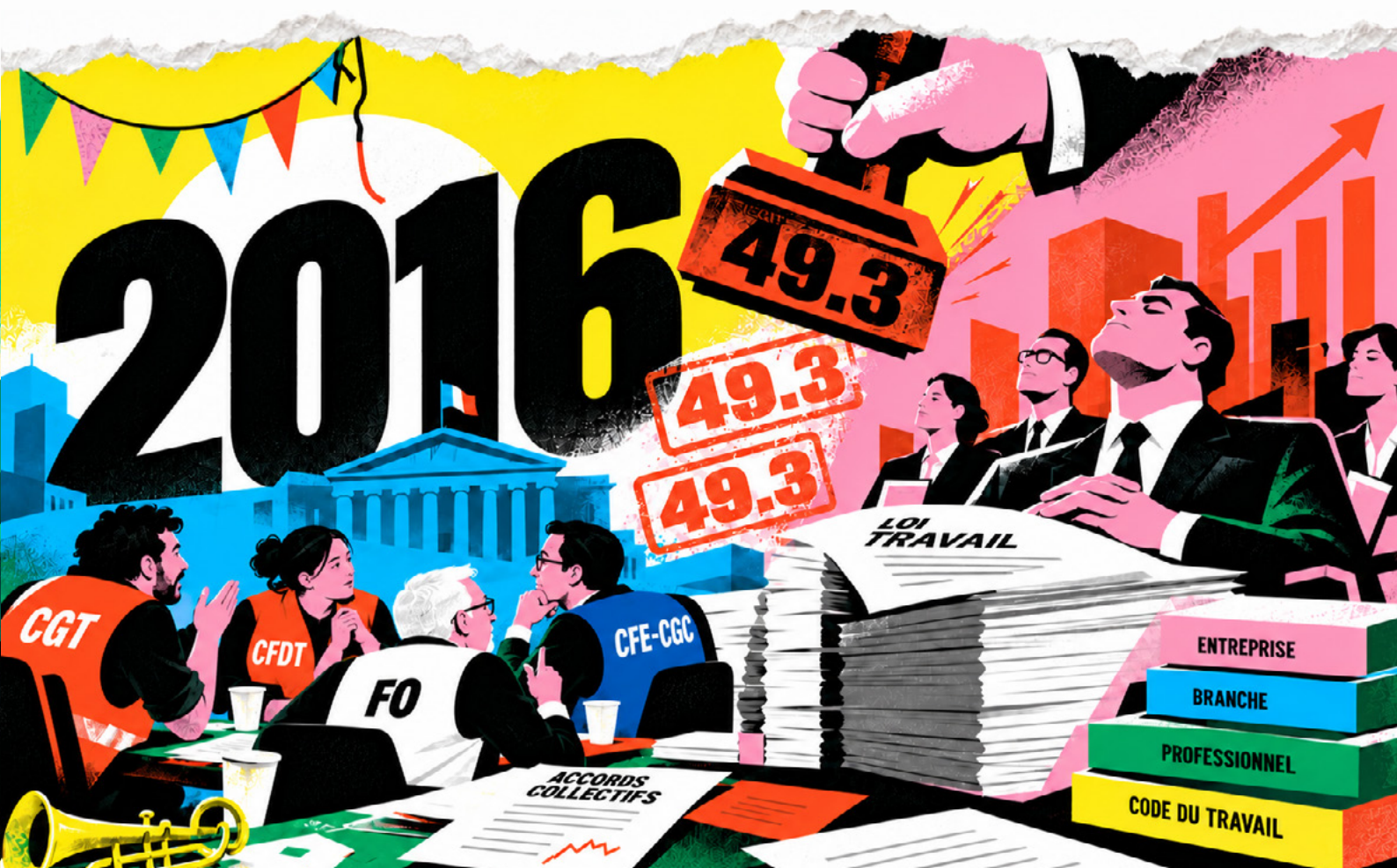
5. « L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés », C. trav., art. L.2232-12 al. 6

6. Exceptions faites de la possibilité de ratifier un accord d'intéressement à la majorité des 2/3 du personnel (C. trav., art. L.3312-5) ou en l'absence de délégué syndical pour valider un accord conclu avec des élus mandatés (C. trav., art. L.2232-24) ou des salariés mandatés (C. trav., art. L.2232-26)

7. www.legifrance.gouv.fr

8. Exceptions faites lors de la négociation d'un PSE et d'un accord de performance collective (C. trav., art. L.2315-92 II) et sous certaines conditions et uniquement dans les entreprises d'au moins 300 salariés et plus, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle (C. trav., art. L.2315-94)

9. Utilisation de panneaux d'affichage





BRÈVES

BONS CADEAUX 2027

Pour 2027, le plafond annuel de la sécurité sociale est de 48 900 €. Le plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) est de 4075 €. Il en découle que la tolérance de l'URSSAF pour les cadeaux et bons cadeaux distribués aux salariés est plafonnée à 203,75 € arrondi à **204 €** par salarié/an ou par salarié/événement

AT-MP

1er novembre 2026 : Réduction du plafond des indemnités journalières de la SS en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Le montant maximal perçu passe de 240,49 € à 65,17€/jour jusqu'à 28 jours d'arrêt et de 320,66€ à 86,90 € à partir de 29^{ème} jour



LE LIVRE BLANC ATLANTES SUR LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Salariés, élus du CSE, représentants syndicaux : restez vigilants à chaque étape des élections professionnelles à venir

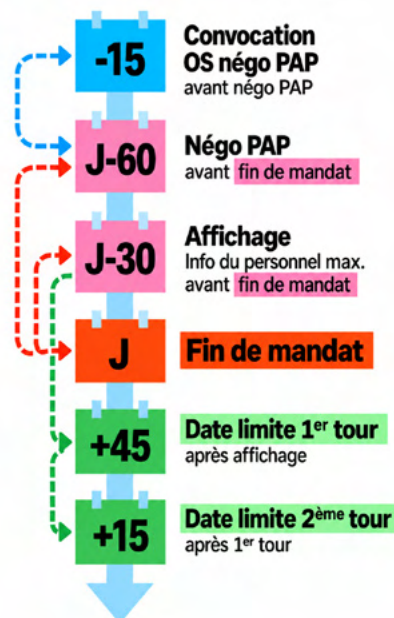
Information du personnel, négociation du protocole d'accord préélectoral, listes électorales, candidatures, représentation équilibrée des femmes et des hommes, modalités de vote, dépouillement ou contestation : chaque étape peut avoir des conséquences sur la régularité du scrutin et la qualité de la représentation des salariés.

Des délais très courts s'appliquent et certaines irrégularités peuvent remettre en cause les élections. Pour vous permettre d'exercer pleinement vos droits, de défendre les intérêts des salariés et de sécuriser votre action, Atlantes Avocats vous propose un livre blanc pratique recensant les règles essentielles et les principaux points de vigilance, présentant des infographies claires. **Téléchargez-le pour anticiper, vérifier et agir efficacement.**

Lien : <https://atlantes.fr/nos-fiches-pratiques/lorganisation-des-elections-du-cse-li-vret-daccompagnement/>

Pour vous guider dans ces étapes, nos équipes sont disponibles pour vous accompagner.

➔ **J'AI BESOIN DE CONSEIL**



À LIRE

« CONGES PAYÉS » de **Tiffany TAVERNIER**

Un roman lumineux et magnifique sur les premiers congés payés en 1937 d'une ouvrière et son fils sur fond de la guerre d'Espagne : de la peur de perdre son emploi à la découverte de la mer, du temps, de la liberté !

**ATLANTES
AVOCATS**
CABINET D'AVOCATS ENGAGÉS

ASSISTANCE JURIDIQUE
CONSEIL & NÉGOCIATION

ACTION EN JUSTICE

L'ACCUEIL : 01 56 53 65 00 • CONTACT@ATLANTES.FR
NOTRE OFFRE D'ASSISTANCE AU QUOTIDIEN : 01 56 53 65 10
LA FORMATION : 01 56 53 64 83 • FORMATION@ATLANTES.FR

ATLANTES CABINET D'AVOCATS
(BARREAU DE PARIS - TOQUE K093)
SELARL DONT LE SIÈGE EST SITUÉ AU :
13 RUE MARTIN BERNARD, 75013 PARIS
445 382 344 R.C.S PARIS
NUMÉRO D'IDENTIFICATION INTRACOMMUNAUTAIRE :
FR77 445 382 344

DIRECTRICE DE PUBLICATION : EVELYN BLEDNIAK
CRÉATION GRAPHIQUE : BL-NK.FR

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : EVELYN BLEDNIAK
CRÉATION GRAPHIQUE : BL-NK.FR