

---

## Les ordonnances portant réforme du Code du travail

---

Le projet de loi d'habilitation du gouvernement à agir par ordonnances, définitivement adopté par le Parlement le 2 août, a été validé par le Conseil constitutionnel le 7 septembre.

Quant aux projets d'ordonnances, rendus publics le 31 août, ils seront présentés au Conseil des Ministres le 22 septembre et devraient être publiés au JO dans les jours suivants.

**ATTENTION : dans l'intervalle, le projet de texte est encore susceptible d'évoluer, en particulier en fonction des consultations auxquelles le gouvernement doit procéder.**

**Ces ordonnances devront ensuite faire l'objet d'un projet de loi de ratification dans un délai de 3 mois suivant leur publication au JO. Si le projet de loi n'est pas déposé dans les délais impartis, les ordonnances seront caduques.**

Un certain nombre de décrets sont également attendus d'ici la fin de l'année.

**Nous vous tiendrons évidemment informés si des modifications interviennent.**

## - SOMMAIRE-

### **FICHE N°1 : LES MESURES CONCERNANT LA NÉGOCIATION COLLECTIVE**

- I. Les rapports entre accords de branche et accords d'entreprise.....p.3-4
- II. L'entrée en vigueur accélérée de l'accord majoritaire.....p.4
- III. Le renforcement du référendum d'entreprise.....p.4
- IV. La sécurisation des accords collectifs..... p.4
- V. Les dispositions propres aux PME.....p.5
- VI. L'assouplissement des modalités de la négociation obligatoire en entreprise.....p.5

### **FICHE N°2 : LES MESURES CONCERNANT LE DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE**

- I. La facilitation de la négociation dans les TPE/PME dépourvues de délégué syndical.....p.6
- II. La fusion des instances représentatives du personnel..... p.6-8

### **FICHE N°3 : LES MESURES CONCERNANT LA SÉCURISATION ET LA PRÉVISIBILITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL**

- I. La facilitation de la procédure de licenciement..... p.9
- II. La barémisation des indemnités prud'homales en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.....p.9-11
- III. L'harmonisation du délai de contestation du licenciement.....p.11
- IV. L'amélioration des conditions d'attribution de l'indemnité légale de licenciement.....p.11
- V. Les mesures spécifiques au licenciement économique.....p.11

### **FICHE N°4 : LA RÉFORME DU COMPTE PÉNIBILITÉ.....p.12**

- I. La suppression des deux cotisations patronales spécifiques
- II. La sortie de 4 facteurs de risques
- III. L'extension de l'obligation de négocier sur la pénibilité

### **FICHE N°5 : AUTRES MESURES PARTICULIÈRES.....p.13**

- I. Les nouveautés concernant le télétravail
- II. La sécurisation des accords collectifs instituant le travail de nuit

## FICHE N°1 : LES MESURES CONCERNANT LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

### I. Les rapports entre accords de branche et accords d'entreprise

3 blocs sont définis :

Niveau	Règle	Thèmes concernés
Niveau 1	<p><b>L'accord de branche prime de façon absolue sur l'accord d'entreprise.</b> Ce dernier peut déroger uniquement dans un sens plus favorable</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Salaires minima hiérarchiques</li> <li>➤ Classifications</li> <li>➤ Mutualisation des financements paritaires : prévoyance, formation etc.</li> <li>➤ Mesures suivantes concernant la durée du travail : définition du travailleur de nuit, durée minimale du travail des salariés à temps partiel, taux de majoration des heures complémentaires (minimum 10%), complément d'heures pour les salariés à temps partiel</li> <li>➤ Mesures suivantes concernant le travail temporaire et le CDD : durée du travail temporaire et du CDD, délai de transmission du CDD au salarié (<b>l'absence de transmission du CDD dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche n'entraînera plus sa requalification en CDI</b>), délai de carence en matière de travail temporaire et de CDD, renouvellement du contrat de mission</li> <li>➤ Mesures relatives au CDI de chantier</li> <li>➤ Egalité professionnelle F/H</li> <li>➤ Conditions et durées de renouvellement de la période d'essai</li> <li>➤ Modalités de transfert conventionnel des contrats de travail</li> </ul>
Niveau 2	<p><b>L'accord de branche peut verrouiller toute possibilité de dérogation par l'accord d'entreprise.</b> Ce dernier peut déroger uniquement dans un sens plus favorable</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (pénibilité)</li> <li>➤ Handicap</li> <li>➤ Effectif à partir duquel sont désignés les délégués syndicaux, leur nombre, et la valorisation de leur parcours syndical</li> <li>➤ Primes pour travaux dangereux et insalubres</li> </ul>

Niveau 3	<b>L'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche</b>	Tous les thèmes autres que ceux visés ci-dessus
----------	--	---

**Cette nouvelle hiérarchie entrera en vigueur à la date de publication des décrets pris pour son application et au plus tard le 1er janvier 2018.**

Pour les thèmes relevant du bloc intermédiaire (niveau 2), les parties à l'accord de branche auront jusqu'au 1er janvier 2019 pour confirmer éventuellement la portée de ces stipulations conventionnelles et ainsi continuer à interdire toute dérogation au niveau des entreprises.

Quant aux domaines qui relèvent du troisième bloc, il semblerait que les clauses de verrouillage « tombent » dès le 1er janvier 2018. En d'autres termes, dans ces domaines, les accords d'entreprise devraient pouvoir immédiatement déroger aux accords de branche, sans tenir compte de la hiérarchie antérieure.

## **II. L'entrée en vigueur accélérée de l'accord majoritaire**

Rappelons que la loi Travail du 8 août 2016 avait fixé l'entrée en vigueur de l'accord majoritaire :

- Au 1er janvier 2017 pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés
- Au 1er septembre 2019 pour tous les autres accords.

**La date du 1er septembre 2019 sera avancée au 1er mai 2018.** Tous les accords devront donc être conclus sur le mode majoritaire (plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives) à compter de cette date.

## **III. Le renforcement du référendum d'entreprise**

Les ordonnances assouplissent le recours au référendum. Celui-ci pourra désormais être organisé soit à l'initiative d'un syndicat représentant plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives, **soit à l'initiative de l'employeur « en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations »**.

L'organisation du référendum d'entreprise sur initiative de l'employeur ne sera donc pas possible lorsque l'ensemble des organisations représentant plus de 30% des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs s'y opposent.

## **IV. La sécurisation des accords collectifs**

L'action en nullité de tout ou partie d'un accord collectif devra impérativement être engagée avant l'expiration d'un délai **de deux mois (sauf dispositions légales contraires pour certains accords)**.

Pour les accords d'entreprise, ce délai courra à compter, soit de la procédure de notification à destination des organisations disposant d'une section syndicale, soit de la date de publicité de l'accord. Pour les accords de branche, ce délai courra à compter de leur date de publicité.

Ce nouveau délai de prescription s'appliquera aux accords conclus postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance.

## **V. Les dispositions propres aux PME**

Une nouvelle condition pour l'extension des accords de branche est posée : la présence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, de justifications de l'absence de telles stipulations.

## **VI. L'assouplissement des modalités de la négociation obligatoire en entreprise**

Il sera permis aux entreprises de fixer librement, par un accord de méthode, les thèmes et les modalités de la négociation périodique.

Conclu pour une durée maximale de 4 ans, l'accord collectif relatif à la négociation obligatoire précisera :

- les thèmes des négociations ;
- la périodicité et le contenu de chacun des thèmes (avec obligation de renégocier au moins tous les 4 ans un accord portant sur un des thèmes légaux de la négociation obligatoire) ;
- le calendrier et les lieux des réunions ;
- les informations que l'employeur remet aux négociateurs et la date de cette remise ;
- les modalités de suivi des engagements pris dans l'accord.

Les entreprises qui n'auront pas conclu d'accord de méthode se trouveront soumises à un régime supplétif, avec trois grands blocs de négociation : négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail et, à partir de 300 salariés, négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Ces règles entreront en vigueur à la date de publication des décrets d'application de l'ordonnance et au plus tard le 1er janvier 2018.

## **FICHE N°2 : LES MESURES CONCERNANT LE DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE**

### **I. La facilitation de la négociation dans les TPE/PME dépourvues de délégué syndical**

- **Dans les entreprises de moins de 11 salariés** : l'employeur pourra proposer un projet d'accord, sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective, directement auprès des salariés.

L'employeur devra obtenir un vote favorable à la majorité des deux tiers du personnel pour valider l'accord.

Ce mode de négociation sera aussi possible dans les entreprises ayant entre 11 et 20 salariés dès lors qu'il n'y a pas de membre élu du comité social et économique (CSE). S'il y a un CSE, les modalités ci-dessous prévues pour les « moins de 50 salariés » s'appliquent et la voie du référendum est de fait fermée.

NB : avant les ordonnances, il n'était pas possible de négocier un accord collectif directement avec les salariés sans passer au moins par un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative.

#### **- Dans les entreprises de moins de 50 salariés :**

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et moins de 50 salariés, en l'absence de délégué syndical ou de conseil d'entreprise, les accords d'entreprise ou d'établissement pourront être négociés de deux manières différentes :

- soit par un ou plusieurs salariés mandatés par un ou plusieurs syndicats représentatifs au niveau de la branche (ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel), ces salariés n'étant pas forcément membres du CSE ;
- soit par un ou plusieurs membres élus du CSE.

**Pour qu'un salarié mandaté puisse participer à la négociation d'un accord dans une entreprise de moins de 50 salariés, il ne sera plus nécessaire que l'employeur ait préalablement sollicité les élus pour s'assurer qu'aucun d'entre eux ne souhaite négocier.**

Un accord négocié avec des membres du CSE, mandatés ou non, devra, pour être valide, être signé par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Un accord négocié avec des salariés mandatés non membres du CSE devra, pour être valide, être approuvé par référendum à la majorité des suffrages exprimés.

**Dans les entreprises d'au moins 50 salariés** : les modalités de négociation restent les mêmes.

**Ces dispositions ont vocation à s'appliquer à la date de publication des décrets nécessaires à leur mise en œuvre, et au plus tard à compter du 1er janvier 2018.**

### **II. La fusion des instances représentatives du personnel**

- Mise en place et principe de la nouvelle instance fusionnée

Les DP, le CE et le CHSCT vont être remplacés par le Comité social et économique (CSE), qui sera mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, il exercera les attributions actuellement dévolues aux DP. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il exercera les attributions actuellement dévolues aux DP, au CE et au CHSCT et bénéficiera de la personnalité morale.

La durée des mandats des membres du CSE sera de quatre ans, un accord pouvant cependant prévoir une durée inférieure dans la limite de deux ans.

A l'heure où ce « Point sur » est rédigé, la question du nombre de membres du CSE et du nombre d'heures de délégation de ces membres n'est toujours pas résolue. Ces points seront fixés par décrets.

Toutefois, le minimum d'heures de délégation par membre du CSE serait de dix dans les entreprises de moins de 50 salariés et de 16 dans les autres.

**Par accord d'entreprise majoritaire ou de branche étendu, le CSE pourra devenir un conseil d'entreprise,** qui exercera l'ensemble des attributions du CSE et sera également compétent pour négocier, conclure et réviser les accords d'entreprise ou d'établissement, à l'exception des accords soumis à des règles spécifiques de validité.

Cet accord devra préciser les conditions dans lesquelles la compétence de négociation est intégrée ainsi que la ou les thématiques à soumettre à l'avis conforme du conseil, par exemple en matière de formation des salariés. Malgré sa compétence en matière de négociation collective, le conseil d'entreprise cohabitera tout de même avec les délégués syndicaux (DS) qui subsisteront.

« La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu par le conseil d'entreprise serait subordonnée à sa signature par la majorité des membres titulaires élus du conseil ou à la majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles ».

Cela semble impliquer qu'un accord pourrait être valide selon deux modalités alternatives :

- s'il est signé par la majorité des membres du CSE
- ou s'il est signé par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Pour « pallier » la disparition du CHSCT, la mise en place, par accord collectif ou par accord entre l'employeur et le CSE, d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) au sein du CSE sera obligatoire dans les entreprises et les établissements distincts d'au moins 300 salariés.

Sauf indication contraire, les dispositions de l'ordonnance entreront en vigueur à la date de publication des décrets pris pour son application et, au plus tard, le 1er janvier 2018.

**Toutefois, concernant le CSE, des mesures transitoires sont prévues :**

- Dans les entreprises dépourvues de représentants élus du personnel à la date de publication de l'ordonnance et de ses décrets d'application et, au plus tard, le 1er janvier 2018, en cas de mise en place d'une représentation élue du personnel, il devrait effectivement s'agir d'un CSE ;
- dans les entreprises déjà pourvues de représentants élus du personnel, le CSE devrait être mis en place au terme du mandat en cours de ces élus et, au plus tard, au 31 décembre 2019, peu important que le mandat de ces élus ne soit pas arrivé à son terme. Les mandats des membres du CE, du CHSCT, de la délégation unique du personnel (DUP) et des DP devraient en effet cesser au plus tard le 31 décembre 2019.

**En outre, il est prévu que les mandats des membres du CE, du CHSCT, de la DUP et des DP arrivant à échéance entre la date de publication de l'ordonnance au JO et le 31 décembre 2018, puissent être prorogés pour une durée maximale d'un an par décision de l'employeur, après consultation de ces instances.**

➤ Fonctionnement de la nouvelle instance fusionnée

Il n'est pas prévu que les membres suppléants du CSE puissent assister aux réunions de l'instance avec voix consultative lorsque les membres titulaires sont présents. Ils ne pourraient assister aux réunions qu'en l'absence de membres titulaires.

De plus, le cumul de mandats de représentant du personnel dans le temps serait désormais limité à trois mandats successifs, sauf accord prévoyant le contraire. Néanmoins, dans des conditions qui seraient déterminées par décret, cette limitation ne s'appliquerait pas dans les entreprises de moins de 50 salariés.

La subvention de fonctionnement au CSE serait identique à celle aujourd'hui versée au CE dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés, soit 0,20 % de la masse salariale brute.

Le CSE pourrait décider de transférer tout ou partie de l'excédent annuel du budget de fonctionnement à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, et inversement.

Seuls les recours aux expertises décidés par le CSE concernant les consultations sur la situation économique et financière, sur la politique sociale de l'entreprise, en cas de grand licenciement économique collectif ou en cas de risque grave concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail verraient leurs frais pris intégralement en charge par l'employeur. Pour tous les autres cas de recours, 20 % des frais devraient être pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement.

## FICHE N°3 : LES MESURES CONCERNANT LA SÉCURISATION ET LA PRÉVISIBILITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

### I. La facilitation de la procédure de licenciement

- Des modèles types de lettre de licenciement devraient être fixés par décret. Il devrait s'agir de formulaires Cerfa, pouvant être utilisés tant pour un licenciement pour motif personnel que pour un licenciement économique
- Il deviendrait possible pour l'employeur de préciser ou de compléter les motifs de licenciement indiqués dans la lettre, postérieurement à sa notification (conditions à fixer par décret).

Le salarié pourrait également demander à l'employeur de préciser ou de compléter la lettre de licenciement.

**Si le salarié ne demande pas à l'employeur de compléter la lettre de licenciement, l'insuffisance de motivation éventuellement constatée ne rendra pas le licenciement sans cause réelle et sérieuse, mais ouvrira droit pour le salarié à une indemnité d'au plus 1 mois de salaire.**

### II. La barémisation des indemnités prud'homales en cas de licenciement sans

**cause réelle et sérieuse :** le juge pourra accorder au salarié des dommages et intérêts dont le montant serait compris entre les planchers et plafonds fixés dans le tableau ci-dessous, en fonction de l'ancienneté du salarié.

MONTANT DE L'INDEMNITÉ POUR LICENCIEMENT SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE		
Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1
1	1	2
2	3	3
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5

14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 et au-delà	3	20

<b>MONTANT DE L'INDEMNITÉ POUR LICENCIEMENT SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE (MONTANT PLANCHER SPÉCIFIQUE AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS)</b>	
<b>Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)</b>	<b>Indemnité minimale (en mois de salaire brut)</b>
0	Sans objet
1	0,5
2	0,5
3	1
4	1
5	1,5
6	1,5
7	2
8	2
9	2,5
10	2,5

Par exception, l'application du barème sera écartée en cas de nullité du licenciement due à la violation d'une liberté fondamentale, à des faits de harcèlement moral ou sexuel, à un licenciement discriminatoire ou consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes ou en matière de dénonciation de crimes et délits, ou encore les hypothèses de violation des protections spécifiques liées à l'exercice d'un mandat, à la maternité et aux accidents du travail/maladies professionnelles.

**III. L'harmonisation du délai de contestation du licenciement** : ce délai, quel que soit le motif de rupture, sera de 12 mois

**IV. L'amélioration des conditions d'attribution de l'indemnité légale de licenciement** : l'indemnité légale de licenciement devrait être revalorisée de 25 % par décret. De même, il est prévu de ramener de un an à huit mois la condition d'ancienneté requise pour ouvrir droit à l'indemnité légale.

Ces nouvelles dispositions concerneront les licenciements notifiés après la publication des ordonnances au journal officiel.

## **V. Les mesures spécifiques au licenciement économique**

➤ Le motif économique d'un licenciement ne sera plus évalué au niveau international, **sauf en cas de fraude**. Ainsi, la pertinence du motif économique invoqué par une entreprise appartenant à un groupe sera toujours appréciée au niveau des entreprises du groupe appartenant au même secteur d'activité, **mais en ne prenant en compte que les entreprises situées sur le territoire national**.

La notion de secteur d'activité est également définie : le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement serait caractérisé, notamment, par la nature des produits, biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et modèles de distribution, se rapportant à un même marché.

- Assouplissement de l'obligation de reclassement : tout d'abord, l'employeur pourra soit comme actuellement adresser par écrit au salarié les offres de reclassement, soit les lui communiquer par tout moyen via une liste. Ensuite, l'employeur n'aura plus à proposer aux salariés de postes de reclassement à l'étranger.
- Négociation de « ruptures conventionnelles collectives » : l'objectif est de sécuriser les plans de départ volontaire. Il reviendra à un accord collectif de déterminer le contenu de ces plans de départ volontaire excluant tout licenciement et donc tout PSE. Le plan de départ volontaire devra notamment déterminer le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées et sa durée de mise en œuvre. Il fixera les conditions et modalités de candidature pour en bénéficier. Il définira aussi les indemnités de rupture ainsi que les mesures de reclassement externe des salariés concernés.

L'administration devra être informée sans délai de l'ouverture de la négociation d'un tel accord ainsi qu'à toutes les étapes de son élaboration et de sa mise en œuvre. Mais surtout l'accord devra lui être transmis et elle disposera d'un délai de 15 jours pour le valider, son silence valant décision de validation.

L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié au départ volontaire emportera rupture d'un commun accord du contrat de travail. Les salariés protégés pourraient bénéficier d'un tel départ volontaire sous réserve de l'autorisation de l'inspection du travail.

## FICHE N°4 : LA RÉFORME DU COMPTE PÉNIBILITÉ

Le « compte personnel de prévention de la pénibilité » (C3P) deviendra le « compte professionnel de prévention » (C2P), dès le 1er octobre 2017. Quant à la gestion du C2P, elle sera transférée de la Cnav à la Cnam.

### I. La suppression des deux cotisations patronales spécifiques

La cotisation de base et la cotisation additionnelle seront supprimées **à compter du 1er janvier 2018** et les droits acquis au titre du nouveau C2P seront dès lors financés dans le cadre de la branche AT-MP.

### II. La sortie de 4 facteurs de risques

L'ordonnance prévoit que l'obligation de déclaration ne portera plus que sur les facteurs de risques liés à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail. Ne sont plus visés les facteurs de risques liés à des contraintes physiques marquées.

L'obligation de déclaration serait donc supprimée pour les 3 facteurs de risques suivants : les postures pénibles, les vibrations mécaniques et la manutention manuelle des charges.

La déclaration de l'exposition aux agents chimiques dangereux (y inclus poussières et fumées) sera également supprimée, par décret.

Ces 4 facteurs de risques seraient traités dans le cadre du dispositif de retraite anticipée pour incapacité permanente. Le salarié devrait avoir contracté une maladie professionnelle, figurant sur une liste à fixer par arrêté, et être frappé d'un taux d'incapacité permanente (IPP) d'au moins 10 %.

En revanche, le salarié n'aurait pas à justifier d'une durée d'exposition aux facteurs de risques, ni à établir que l'incapacité permanente est directement liée à leur exposition.

#### Un décret viendra acter ce changement.

Quant aux 6 autres facteurs de risques, ils resteraient dans le cadre du compte professionnel de prévention, dont les principes de fonctionnement sont calqués sur ceux du compte pénibilité.

### III. L'extension de l'obligation de négocier sur la pénibilité

A compter du 1er janvier 2019, l'obligation d'engager une négociation sur le plan de prévention de la pénibilité et, à défaut d'accord, d'établir un plan d'action, **sera étendue aux entreprises d'au moins 50 salariés dont la sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieure à un seuil déterminé par décret, même si elles n'atteignent pas la proportion minimale de salariés exposés requise.**

## FICHE N°5 : AUTRES MESURES PARTICULIÈRES

### **I. Les nouveautés concernant le télétravail**

Actuellement, le télétravail doit être prévu dans le contrat de travail ou dans un avenant. Avec les ordonnances, ce ne sera plus le cas : en effet, la mise en œuvre du télétravail nécessitera un accord collectif ou, à défaut, une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique (CSE), s'il existe.

Le refus du bénéfice du télétravail devra désormais être motivé par l'employeur.

L'obligation de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail (coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils, etc.) sera supprimée.

### **II. La sécurisation des accords collectifs instituant le travail de nuit**

Les justifications du recours au travail de nuit, contenues dans l'accord collectif, seront présumées conformes aux exigences légales : dès lors que l'accord collectif justifiera de la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique, le recours au travail de nuit sera présumé exceptionnel au sens du Code du travail.