LOI TRAVAIL



Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

- REFONDER LE DROIT DU TRAVAIL ET DONNER PLUS DE POIDS À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE
- FAVORISER UNE CULTURE DU DIALOGUE SOCIAL ET DE LA NÉGOCIATION
- SÉCURISER LES PARCOURS ET CONSTRUIRE LES BASES D'UN NOUVEAU MODÈLE SOCIAL À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE
- FAVORISER L'EMPLOI
- MODERNISER LA MÉDECINE DU TRAVAIL
- RENFORCER LA LUTTE CONTRE LE DÉTACHEMENT ILLÉGAL
- DISPOSITIONS DIVERSES

FO FEC Employés & Cadres

REFONDER LE DROIT DU TRAVAIL ET DONNER PLUS DE POIDS À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

REFONDATION DU CODE DU TRAVAIL (ART. 1)	
Dispositions de la loi	***Commission de refondation du code du travail*** Une commission d'experts et de praticiens du droit social est chargée de refonder la partie législative du code du travail. Elle dispose d'un délai de deux ans pour remettre au Gouvernement ses travaux. ***HCDS dans la refondation du code du travail*** Les organisations syndicales et patronales seront associées aux travaux de la commission, à travers des auditions. La commission devra également s'appuyer sur les travaux du **Haut conseil du dialogue social**, qui se voit ainsi investi d'une nouvelle mission : mener une réflexion collective sur la refondation du Code du travail et faire état des points d'accords et de désaccords entre les partenaires sociaux sur les évolutions envisagées.
Commentaires FO	***Commission de refondation du code du travail*** La commission n'aura d'autre choix que de s'inscrire dans la philosophie ancrée dans la loi temps de travail et dans l'architecture en 3 niveaux à laquelle FO est opposée. La reprise des règles à droit constant n'est garantie que dans les dispositions supplétives (dispositions qui ne s'appliquent qu'à défaut d'accord). Cela signifie donc qu'un accord peut être susceptible de revenir sur les droits des salariés ! Le problème de l'inversion de la hiérarchie des normes subsiste et risque de s'étendre, dans le cadre de cette recodification, à bien d'autres domaines du droit du travail. ***HCDS dans la refondation du code du travail*** Globalement, l'association des organisations syndicales par la voie d'auditions renvoie à un dialogue social extrêmement *« light »*, sans procédure, ni obligation de réponse aux propositions éventuellement formulées. Le HCDS ne doit pas servir d'alibi pour considérer que la méthode du dialogue social a été privilégiée. D'autant qu'au regard de son fonctionnement, le HCDS n'est pas en mesure de mener une étude et une réflexion approfondies (instance se réunissant occasionnellement, qui ne rend pas formellement d'avis et qui consiste en réalité en des réunions organisées et dirigées par l'administration du travail qui certes consulte mais décide).

PRINCIPE DE NEUTRALITÉ (ART. 2)

Dispositions de la loi	Le principe de neutralité restreignant la manifestation des convictions des salariés peut être inscrit dans le règlement intérieur, à condition que ces restrictions soient : – justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ; – ou justifiées par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise ; – et proportionnées au but recherché.
Commentaires FO	Pour FO, l'entreprise ne doit pas être un terrain d'expression des convictions politiques et religieuses. Lors de notre audition devant la commission Badinter, nous avions exprimé notre souhait de voir affirmé le principe de non-discrimination, dans le respect de la laïcité. La notion de neutralité correspond, dans le secteur privé, à ce principe de laïcité. Les restrictions posées dans le règlement intérieur pourront être appréciées par le juge au regard des critères posés, celui du *« bon fonctionnement de l'entreprise »* devant être particulièrement contrôlé, pour ne pas entraîner des restrictions infondées.

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES (ART. 3)

Dispositions de la loi	La preuve à établir pour le harcèlement moral et le harcèlement sexuel se fait dans les mêmes conditions que pour la discrimination. Désormais, il faudra présenter des éléments de fait laissant supposer le harcèlement et non plus établir des faits qui permettent de présumer le harcèlement.
Commentaires FO	Pour FO, c'est moins contraignant. Cela permettra de faciliter l'action en justice des salarié(e)s.

AGISSEMENTS SEXISTES ET FONCTION PUBLIQUE (ART. 7)

Dispositions de la loi	L'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, comporte désormais une interdiction des agissements sexistes. *« Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».*
Commentaires FO	Pour FO, c'est bien, cela crée une égalité de droits entre les fonctionnaires et les salarié(e)s.

NOUVELLE ARCHITECTURE EN MATIÈRE DE DURÉE DU TRAVAIL ET DE CONGÉS (ART. 8)

Dispositions de la loi	Nouvelle architecture : – niveau 1 : ce qui relève de l'ordre public ; – niveau 2 : ce qui peut entrer dans le champ de la négociation collective ; – niveau 3 : les dispositions supplétives applicables, à défaut d'accord ou de dispositions spécifiques de l'accord.
Commentaires FO	Cette réécriture fait ressortir clairement l'affirmation de la primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche. FO y est donc totalement opposée puisqu'il s'agit de l'inversion de la hiérarchie des normes ! Il a été annoncé que la refonte du code du travail devait se faire à droit constant. Le seul fait que l'on fasse primer l'accord d'entreprise sur l'accord de branche suffit à établir que cet engagement n'a pas été respecté. Nous n'avons eu de cesse de réclamer la modification de cet article. Malgré tous nos efforts, et même s'il a émis la volonté de renforcer le rôle des branches, le Gouvernement a maintenu, quasiment intégralement, son dispositif en matière de temps de travail. En outre, certaines parties du code relatives à la durée du travail n'ont pas été reprises et modifiées par la loi, par exemple, le repos hebdomadaire et le travail du dimanche. Enfin, cette nouvelle architecture ne facilite absolument pas la lecture ou la compréhension du code du travail, pas plus qu'elle n'allège ce dernier, contrairement à l'objectif annoncé.

TRAVAIL EFFECTIF, ASTREINTES ET ÉQUIVALENCES (ART. 8)

Droit antérieur	***Astreintes*** Définition : période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme temps de travail effectif. **Mise en place par accord collectif étendu** ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, **à défaut** unilatéralement. La programmation individuelle des périodes d'astreinte fait l'objet d'une information préalable 15 jours à l'avance. Les compensations sont obligatoires sous forme de repos ou pécuniaires. .../...

Dispositions de la loi (suite)	***Travail effectif*** Temps d'habillage/déshabillage et de restauration : il appartiendra à l'employeur, à défaut d'accord, et si le contrat de travail ne le prévoit pas, de fixer les contreparties, après consultation du CE ou des DP. Aucun minimum n'est fixé. Temps de trajet : prise en compte de l'incidence du handicap sur le temps de trajet par l'octroi de contreparties sous forme de repos. ***Astreintes*** Définition : période pendant laquelle le salarié, même 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. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif. Tout ce qui n'est pas de l'ordre de l'intervention du salarié est du temps de repos. **Mise en place par accord d'entreprise ou, à défaut** par l'employeur après avis du CE ou des DP et information de l'inspection du travail. La programmation individuelle des périodes d'astreinte fait l'objet d'une information préalable dans un *« délai raisonnable »*. Des compensations à l'astreinte doivent être prévues par accord ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur. ***Équivalences*** Les équivalences peuvent être instituées par convention ou accord de branche étendu (la nécessité d'un décret a disparu) ou, à défaut, par décret en Conseil d'État. La rémunération est fixée par l'accord (la référence à l'usage n'existe plus).
Commentaires FO	***Travail effectif*** FO s'oppose à ce pouvoir unilatéral de fixation des contreparties. C'est pourquoi les dispositions supplétives devraient impérativement fixer les contreparties minimales. ***Astreintes*** La loi nouvelle semble donner davantage de liberté au salarié puisqu'il n'a plus besoin de rester au domicile ou à proximité durant l'astreinte, mais ce n'est qu'un leurre ! Le temps d'attente est encore considéré comme du temps de repos, ce qui est conforme à la vision binaire (temps de travail ou temps de repos) de la directive temps de travail. Toutefois, la question de la rémunération de l'astreinte n'est pas réglée. FO considère que le temps d'astreinte doit être pris en charge sous forme d'une indemnité forfaitaire fixée par accord de branche. Or, tous les verrous de la négociation de branche ont sauté. Pour FO, il est impératif de les rétablir ! Les dispositions supplétives devraient impérativement fixer des compensations minimales lorsque l'employeur utilise son pouvoir unilatéral. ***Équivalences*** FO est opposée à une mise en place des heures d'équivalence. FO s'interroge sur les possibilités de contester en justice ces dispositions au regard de la directive temps de travail.

DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL (ART. 8)

Droit antérieur	***Durée maximale hebdomadaire*** 48h sur 1 semaine, 44h sur 12 semaines consécutives et 46h possibles sous conditions, **par accord de branche + décret.** ***Durée maximale hebdomadaire absolue*** 60 h par semaine sur autorisation de l'inspecteur du travail en cas de circonstances exceptionnelles. ***Durée maximale quotidienne*** Ne peut excéder 10h par jour, sauf dérogations accordées dans certains cas par l'inspecteur du travail ou par **accord de branche étendu ou d'entreprise et dans la limite de 12h**.
Dispositions de la loi	***Durée maximale hebdomadaire*** 48h sur 1 semaine, 44h voire 46h sur 12 semaines consécutives, par **simple accord d'entreprise** ou, à défaut d'accord sur autorisation de l'autorité administrative. ***Durée maximale hebdomadaire absolue*** 60h par semaine sur autorisation de l'inspecteur du travail *« en cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci »*. ***Durée maximale quotidienne*** Elle reste à 10h par jour, sauf dérogations accordées par l'inspecteur du travail ou prévues par décret en cas d'urgence. La loi prévoit 12h par **accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut de branche**, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise.
Commentaires FO	La question du temps de travail est directement liée au droit à la santé et à la sécurité des travailleurs. Faire sauter les verrous existants revient à remettre en cause ces droits fondamentaux. Nouvel obstacle à la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle.

DURÉE LÉGALE ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES (ART. 8)

Droit antérieur	Fixation du taux de majoration des heures supplémentaires par **accord de branche ou d'entreprise** (si l'accord de branche ne l'interdit pas) : 10% minimum. A défaut d'accord, 25% pour les 8 premières heures et 50% pour les suivantes.
Dispositions de la loi	Fixation par **accord d'entreprise ou, à défaut par accord de branche** du taux de majoration des heures supplémentaires. Ce taux ne peut être inférieur à 10%. Taux planchers de majoration des heures supplémentaires : 25% pour les 8 premières heures et 50% pour les suivantes, en l'absence d'accord. .../...

Commentaires FO	L'accord de branche n'est plus protecteur des droits des salariés puisque ses éventuels verrous sautent. L'accord d'entreprise peut donc fixer un taux de majoration inférieur à celui prévu au niveau de la branche, dans la limite de 10%. Malgré nos demandes réitérées et celles de plus de 120 députés de ne pas laisser à l'entreprise la possibilité de fixer une majoration inférieure à 25% sans que la branche l'y autorise, le Gouvernement a maintenu sa position créant ainsi un risque de dumping social entre les entreprises, selon le taux applicable.

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR UNE PÉRIODE SUPÉRIEURE À LA SEMAINE (ART. 8)

Droit antérieur	Aménagement pouvant aller jusqu'à l'année par accord collectif. Aménagement sur 4 semaines par décision unilatérale
Dispositions de la loi	Aménagement pluriannuel par accord collectif. La période de référence peut aller jusqu'à 3 ans si l'accord de branche l'autorise. À défaut, cette période est limitée à un an. A défaut d'accord collectif, par décision unilatérale, sur 9 semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés et sur 4 semaines pour les autres.
Commentaires FO	FO considère que l'aménagement sur 3 ans n'est pas conforme à la directive européenne. Pourquoi un traitement différent selon la taille de l'entreprise ?

CONVENTIONS DE FORFAIT (ART. 8)

Droit antérieur	Accord collectif obligatoire devant, pour être valide, contenir de nombreuses clauses.
Dispositions de la loi	– Un **accord d'entreprise ou, à défaut de branche** est indispensable pour autoriser la conclusion de conventions de forfait. L'accord doit contenir certaines dispositions obligatoires déterminant le cadre général des conventions de forfait. Cependant, en l'absence de certaines modalités spécifiques dans l'accord, la convention de forfait en jours reste valable si l'employeur a fixé unilatéralement ces modalités. Sont visées notamment les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié, celles relatives à l'entretien périodique avec le salarié et celles concernant l'exercice du droit à la déconnexion. – L'employeur doit s'assurer **régulièrement** que la charge de travail est raisonnable. – Sécurisation des accords conclus avant l'entrée en vigueur de la loi.
Commentaires FO	Pas de garanties suffisantes dans la mesure où de nombreuses modalités pratiques sont laissées, le cas échéant, au pouvoir unilatéral de l'employeur. Le législateur a cherché à renforcer le contrôle de la charge de travail du salarié. Mais, selon quelles modalités ? Et pour quelle effectivité ? Dans la mesure où la périodicité de ce contrôle devra être déterminée par l'accord, il risque d'y avoir de fortes disparités selon les entreprises.

TRAVAIL DE NUIT (ART. 8)	
Droit antérieur	***Mise en place*** **Par accord de branche étendu ou d'entreprise.** ***Période de nuit*** Comprise entre 21h et 6h. ***Durée maximale hebdomadaire de travail*** La durée maximale hebdomadaire de travail du travailleur de nuit est de 40h calculée sur une période de 12 semaines. Possibilité de la porter à 44h par accord de branche étendu, par accord d'entreprise ou d'établissement. ***Intégration du travail en soirée dans le travail de nuit.*** ***Surveillance médicale*** Le salarié bénéficie d'une visite médicale avant affectation à un poste de nuit puis au moins tous les 6 mois.
Dispositions de la loi	***Mise en place*** **Par accord d'entreprise ou, à défaut de branche.** ***Période de nuit*** comprise entre 21h et 7h. ***Durée maximale hebdomadaire de travail*** La durée maximale hebdomadaire de travail du travailleur de nuit est calculée sur une période de 12 semaines consécutives. La durée maximale hebdomadaire de 40h peut être, dans certaines situations portée à 44h par accord d'entreprise ou, à défaut de branche. ***Surveillance médicale*** La surveillance médicale du travailleur de nuit est modifiée puisque sa fréquence n'est plus précisée (*« suivi individuel régulier de son état de santé »*) et qu'il ne bénéficie plus d'une visite médicale avant affectation à un poste de nuit. ***Travail de soirée*** Il est prévu que l'accord prévoyant le travail de soirée dans les ZTI fixe, non seulement des compensations liées aux gardes d'enfants, mais aussi à la prise en charge des personnes dépendantes (nouveauté).
Commentaires FO	La loi fait sauter le verrou de la branche en permettant la mise en place du travail de nuit directement par accord d'entreprise. Le Gouvernement avait tenté d'étendre la période de calcul de la durée hebdomadaire de travail à 16 semaines. Finalement, retour au droit constant dont on ne peut que se satisfaire, car une telle extension aurait été nécessairement préjudiciable à la santé et la sécurité des travailleurs pourtant affirmées comme des dispositions d'ordre public (cf. art. L. 3122-1). .../...

Commentaires FO (suite)	***Surveillance médicale*** FO condamne la disparition de la surveillance médicale tous les 6 mois. Le projet considère le principe d'une contrepartie obligatoire comme étant d'ordre public. Pour autant, il ne la chiffre pas. FO considère que les compensations doivent être prévues par accord de branche et que les dispositions supplétives doivent fixer des compensations minimales.

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL ET TRAVAIL INTERMITTENT (ART. 8)

Dispositions de la loi	À droit constant, sous réserve des conséquences de l'inversion de la hiérarchie des normes qui fait primer la négociation d'entreprise.
Commentaires FO	Cette inversion se retrouve essentiellement dans la mise en place du temps partiel qui pourra se faire directement par accord d'entreprise. Le verrou de la branche saute également, s'agissant du travail intermittent.

REPOS QUOTIDIEN (ART. 8)

Dispositions de la loi	À droit constant, sous réserve de l'inversion de la hiérarchie des normes : *« convention d'entreprise (…) ou, à défaut convention de branche ».*
Commentaires FO	Suppression du verrou de la branche, s'agissant des dérogations au repos quotidien. Tout le chapitre II du code du travail sur le repos hebdomadaire et le travail dominical n'est pas repris dans la loi.

JOURS FÉRIÉS ET JOURNÉE DE SOLIDARITÉ (ART. 8)

Dispositions de la loi	Réécriture des articles à droit constant. L'indemnisation des jours fériés des saisonniers est désormais prévue dans les mêmes conditions que les salariés sous CDI ou CDD (ancienneté de 3 mois). S'agissant des DOM, de Saint Barthélémy et de Saint Martin, un nouvel article énumère les jours fériés qui seront consacrés à la commémoration de l'abolition de l'esclavage.
Commentaires FO	Pourquoi la nouvelle architecture n'a-t-elle pas été appliquée aux dispositions relatives au 1er Mai ? Est-ce parce que c'est obligatoirement d'ordre public ? Le chapitre IV sur les dispositions particulières à l'Alsace/Moselle n'est pas recodifié. Mayotte n'est pas visée dans l'énumération des jours fériés consacrés à la commémoration de l'abolition de l'esclavage.

CONGÉS PAYÉS (ART. 8)

Dispositions de la loi	Réécriture à droit constant, sous réserve de quelques améliorations : – prise des congés dès l'embauche et non plus à compter de l'ouverture des droits ; – suppression de la privation de l'indemnité compensatrice de congés payés en cas de faute lourde ; – extension aux hommes de moins de 21 ans du congé supplémentaire pour enfants à charge ; – possibilité de prendre plus de 24 jours consécutifs de congés pour les salariés ayant un enfant ou un adulte handicapé ou une personne âgée en perte d'autonomie.
Commentaires FO	Le nombre de jours de congés a été quantifié dans l'ordre public. Il n'est donc pas possible de prévoir par accord un nombre inférieur. S'agissant de l'indemnité de congés payés, on relève qu'il n'y a pas d'architecture en 3 parties. Les dispositions sont reprises dans l'ordre public et dans les mêmes formes. Peu d'efforts de mise en conformité de la législation des CP avec le droit européen (ex. report des congés en cas de maladie etc.), ce que ne cesse de réclamer FO auprès des pouvoirs publics.

CONGÉS D'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE (ART. 9)

Dispositions de la loi	***Congés pour événements familiaux*** Durée de ces congés pas chiffrée dans l'ordre public. Mais seulement dans les dispositions conventionnelles. Durée déterminée par l'accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche. Dans les dispositions chiffrées, il est accordé : – 3 jours au lieu de 1 ou 2 à l'heure actuelle en cas de décès d'un proche (le décès du concubin est une nouveauté) ; – 5 jours au lieu de 2 pour le décès d'un enfant ; – 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant (nouveauté). ***Congé de solidarité familiale*** La durée du congé n'est fixée que dans les dispositions supplétives. ***Congé de proche aidant*** Même remarque pour la durée du congé. ***Congé sabbatique*** Même remarque pour les conditions d'ancienneté, les durées minimales et maximales. Pour tous ces congés, harmonisation de la contestation qui peut être portée directement devant le conseil de prud'hommes qui statue en la forme des référés.
Commentaires FO	Cette réécriture ne concerne pas tous les congés liés à la famille. Il est extrêmement choquant que pour les trois derniers congés, le chiffrage n'intervienne que dans le niveau 3. .../....

Commentaires FO (suite)	Risque : que l'accord collectif prévoie une durée ou des conditions inférieures à celles fixées dans le niveau supplétif. Heureusement, les conditions d'ancienneté, s'agissant du congé de proche aidant, ont été réintégrées dans l'ordre public. La compétence du conseil de prud'hommes en cas de contestation pose la question des moyens octroyés aux CPH pour rendre une décision dans des délais raisonnables qui permettent aux salariés de bénéficier des congés en temps voulu.

CONGÉ POUR ENGAGEMENT ASSOCIATIF, POLITIQUE OU MILITANT (ART. 9)

Dispositions de la loi	***Congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen*** Ce congé permet aux mandatés des organisations syndicales de salariés de se rendre aux réunions des instances telles que : COPAREF, CREFOP, OPCA, Fongecif,… Le texte amende la procédure d'autorisation d'absence. ***Congé pour acquisition de la nationalité*** Ce congé est étendu, dans les mêmes conditions, au conjoint de la personne qui souhaite assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française. Pour tous ces congés, harmonisation de la contestation qui peut être portée directement devant le conseil de prud'hommes qui statue en la forme des référés.
Commentaires FO	***Congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen*** En cas de refus de l'employeur d'accorder l'autorisation d'absence, l'avis des IRP est un avis simple et non plus un avis conforme. Le rôle d'arbitre de l'inspecteur du travail est supprimé. Le délai pour adresser la demande aurait vocation à être fixé par accord d'entreprise, à défaut par accord de branche, à défaut par décret en Conseil d'Etat. Or, une telle disposition est source d'inégalités et de complexité inutiles. FO continue de demander la mise à jour de l'arrêté listant les instances concernées.

CONGÉ ET PÉRIODE DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL POUR LA CRÉATION OU LA REPRISE D'ENTREPRISE (ART. 9)

Commentaires FO	Même remarque que pour les autres congés, sur le chiffrage dans le niveau 3.

PROTECTION DE LA MATERNITÉ (ART. 10)

Dispositions de la loi	Allongement de 4 à 10 semaines de la période de protection contre le licenciement de la salariée à l'issue de son congé maternité. Point de départ de la période de protection reporté à l'expiration des congés payés pris immédiatement après le congé maternité.

COMPTE ÉPARGNE TEMPS (ART. 11)	
Eléments de loi	Dispositif repris à droit constant : uniquement par accord. Pas par décision unilatérale.

SÉCURISATION DES CONVENTIONS DE FORFAIT (ART. 12)	
Dispositions de la loi	La sécurisation des conventions de forfait conclues avant la publication de la loi est prévue.
Commentaires FO	Toujours cette volonté de sécuriser les employeurs…

ARTICLE 13	
Dispositions de la loi	Il est demandé au Gouvernement de présenter au parlement dans un délai de 9 mois un *« rapport sur la redéfinition, l'utilisation et l'harmonisation des notions de jour et, en tant que de besoin, l'adaptation de la quotité des jours dans la législation du travail et de la sécurité sociale ».*

FAVORISER UNE CULTURE DU DIALOGUE SOCIAL ET DE LA NÉGOCIATION

NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES (ART. 16)

Dispositions de la loi	Une convention ou un accord collectif de travail peut définir le calendrier des négociations, y compris en adaptant les périodicités des négociations obligatoires, dans la limite de : – 3 ans pour les négociations annuelles, – 5 ans pour les négociations triennales, – 7 ans pour les négociations quinquennales. La faculté de modifier la périodicité de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail n'est ouverte qu'aux entreprises déjà couvertes par un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle. En l'absence de conclusion d'un accord sur l'égalité professionnelle, l'employeur sera tenu d'établir chaque année un plan d'action. Une OS signataire peut, pendant la durée de l'accord, demander à ce que la négociation sur les salaires soit engagée.
Commentaires FO	La loi procède à une accentuation de la fragilisation des NAO, entamée par la loi Rebsamen qui avait permis de négocier dans l'entreprise les thèmes et la périodicité des NAO. La loi Travail ajoute la possibilité d'adapter les thèmes et la périodicité des négociations obligatoires de branche ou d'entreprise par tout accord, y compris par accord de branche. Ainsi, par exemple, la négociation salariale pourra se tenir tous les 3 ans. Dans une période difficile en termes de pouvoir d'achat des salariés, il est aberrant de permettre de ne pas négocier sur ce thème annuellement. De même, pour FO, permettre aux branches de retarder la périodicité des négociations concernant la révision des classifications et l'égalité professionnelle des branches (respectivement de 7 et 5 ans) reviendrait à retarder l'égalité professionnelle. Par ailleurs, qu'en sera-t-il de l'articulation entre un accord de branche et un accord d'entreprise prévoyant des dispositions différentes en la matière ? En l'absence de disposition contraire, pour FO, l'accord plus favorable devrait prévaloir.

MÉTHODE DE NÉGOCIATION, PRÉAMBULE, DURÉE, PUBLICITÉ (ART. 16)

Dispositions de la loi	***Méthode*** • Une convention ou un accord collectif peut définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties. Notamment en précisant la nature des informations partagées entre les négociateurs, en définissant les principales étapes du déroulement des négociations et en prévoyant éventuellement des moyens supplémentaires ou spécifiques (volume de crédits d'heures, modalités de recours à l'expertise…). • Un accord de branche **définit** la méthode applicable à la négociation au niveau de l'entreprise. Cet accord s'impose aux entreprises n'ayant pas conclu d'accord définissant la méthode de négociation. Dans ces 2 hypothèses, sauf si l'accord en stipule autrement, la méconnaissance de ses stipulations n'entraîne pas la nullité des accords conclus, dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties. .../...

Dispositions de la loi (suite)	***Préambule*** La convention ou l'accord contient un préambule présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu. La convention ou l'accord définit ses conditions de suivi et comporte des clauses de rendez-vous. L'absence de préambule ou la méconnaissance des conditions ou des clauses de suivi n'est pas de nature à entraîner la nullité.
Commentaires FO	***Méthode*** Un accord de branche pourrait prévoir une méthode de négociation s'imposant aux entreprises seulement si elles n'ont pas conclu d'accord sur ce point. Pour FO, un accord d'entreprise ne doit pas permettre d'écarter un accord de branche, les conditions de loyauté prévues au niveau de la branche doivent s'additionner avec celles prévues dans l'entreprise. Par ailleurs, en l'absence d'obligation de conclure un accord collectif sur ce point, nous regrettons qu'il n'y ait pas de minima légaux en matière de conditions concrètes de négociation propres à assurer la loyauté (exemple : délai de communication des informations, nombre de réunions et délais entre 2 réunions…).
Dispositions de la loi	***Durée*** À défaut de stipulation de la convention ou de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans. Lorsque la convention ou l'accord arrive à expiration, la convention ou l'accord cesse de produire ses effets.
Commentaires FO	Pour FO, fixer par défaut une durée de 5 ans aux accords va entraîner une insécurité juridique et va à l'encontre de l'objectif de maintien d'une couverture conventionnelle des salariés.
Dispositions de la loi	***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 dans un standard ouvert aisément réutilisable. Les accords collectifs seront publics, sauf s'il y a un consensus des partenaires sociaux signataires pour acter, en aval de la négociation, qu'une partie de l'accord ne doit pas l'être. À défaut d'un tel acte, et si un des signataires le demande, les DIRECCTE seront chargées de l'anonymiser, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État. Le Gouvernement devra remettre un rapport au Parlement sur la mise en œuvre de cette mesure, au plus tard le 30 septembre 2018.
Commentaires FO	Pour FO, la publicité des accords collectifs d'entreprise est effectivement nécessaire pour garantir l'accessibilité des salariés au droit conventionnel qui leur est applicable. L'employeur ne pourra s'opposer seul à la publicité d'un accord d'entreprise. Mais, le renvoi à la négociation collective sur ce point évince tout pouvoir du juge qui aurait pu vérifier si la publication avait réellement vocation à être *« préjudiciable à l'entreprise »* (ce critère n'étant plus exigé dans la dernière version de la loi). .../...

Commentaires FO (suite)	Or, au regard de l'accessibilité du droit conventionnel et de l'importance (regrettable) des accords d'entreprise comme sources de droit, suite à cette loi, la publicité des accords collectifs d'entreprise est fondamentale et doit être la plus large possible. Par ailleurs, l'anonymisation doit être comprise comme la faculté pour un signataire de ne pas voir apparaître ses nom/prénom, mais non comme la faculté d'une organisation syndicale de masquer sa signature.

RÉVISION DES ACCORDS (ART. 17)

Dispositions de la loi	La loi instaure de **nouvelles règles de révision** d'un accord interprofessionnel, d'un accord de branche ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. **Engagement de la procédure** en 2 temps : – jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu : par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et signataires ou adhérentes ; – à l'issue de ce cycle : par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives. **Validité de l'avenant de révision :** renvoi aux nouvelles règles de validité des accords collectifs (soit pour le niveau de l'entreprise : 50% ou 30% + référendum). **La révision devient possible en l'absence de délégués syndicaux** dans l'entreprise ou l'établissement avec : – les représentants élus titulaires du personnel, expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel ; – ou, à défaut, les représentants élus titulaires du personnel non mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ; – ou, si aucun élu n'a manifesté le souhait de négocier (ou réviser), un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel. Par ailleurs, **les accords négociés et conclus par des salariés mandatés peuvent porter sur toutes mesures** pouvant être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement (la limitation tenant aux mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif est supprimée).
Commentaires FO	L'objectif des nouvelles règles de révision des accords est de permettre plus facilement aux entreprises de revenir sur les droits conventionnels des salariés. Pour ce faire, la faculté de réviser et de conclure un avenant de révision à tous les niveaux (interprofessionnel, branche, entreprise ou établissement) est tout simplement alignée sur les règles de négociation et de conclusion des accords collectifs. Pourtant, la révision est un mécanisme qui a pour effet de mettre fin aux dispositions conventionnelles antérieures et supprime donc des droits. La révision, contrairement à la conclusion d'un nouvel accord, empêche en effet la coexistence de 2 accords autonomes dont l'application se règle par le principe de faveur.

DÉNONCIATION DES ACCORDS (ART. 17)

Dispositions de la loi	La négociation d'un accord de substitution s'engage dans les 3 mois qui suivent le début du préavis (et non plus dans les 3 mois qui suivent la fin du préavis). Qui plus est, il sera possible de conclure l'accord de substitution à l'accord dénoncé, avant l'expiration du délai de préavis.
Commentaires FO	Le point de départ de la négociation de l'accord de substitution ayant été avancé, on se demande bien à quoi sert dorénavant le préavis précédant la dénonciation. Pourtant, le préavis constitue une période durant laquelle les syndicats s'organisent et définissent leurs revendications en vue de la disparition de l'accord et des avantages individuels acquis qui seraient maintenus.

AVANTAGES INDIVIDUELS ACQUIS – AIA (ART. 17)

Dispositions de la loi	– Lorsque la convention dénoncée n'a pas été remplacée dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis ; – ou lorsque la convention mise en cause n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans le même délai : les salariés conservent **une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois**
Commentaires FO	La nouvelle définition de l'AIA, strictement basée sur le montant de la rémunération annuelle des douze derniers mois, est plus restrictive que l'ancienne définition. Vont ainsi disparaitre : – les avantages en temps ou en repos (exemple : les jours de congés supplémentaires) ; – les avantages conventionnels en argent dont le salarié n'a pas bénéficié l'année précédente (exemple : le chômage de jours fériés ou de ponts) ; – les avantages dont le salarié avait seulement vocation à bénéficier (exemple : un sursalaire familial).

MISE EN CAUSE DES ACCORDS (ART. 17)

Dispositions de la loi	Dans une hypothèse de mise en cause d'une convention collective (fusion, cession, scission…), il sera possible d'anticiper de 2 nouvelles manières : 1. Les employeurs des entreprises concernées et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise qui emploie les salariés dont les contrats de travail sont transférés peuvent négocier et conclure un accord de substitution, dont la durée ne peut excéder 3 ans. Cet accord s'appliquera sauf disposition contraire de l'accord applicable dans l'entreprise d'accueil. ➡ L'audience nécessaire à la validité de cet accord de substitution s'apprécie dans le périmètre de l'entreprise ou de l'établissement employant les salariés dont les contrats de travail sont transférés. .../...

MISE EN CAUSE DES ACCORDS (ART. 17)

Dispositions de la loi	2. Les employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives des entreprises ou établissements concernés peuvent négocier et conclure un accord se substituant aux conventions et accords mis en cause et révisant les conventions et accords applicables dans l'entreprise où l'établissement dans lequel les contrats de travail sont transférés. ➡ L'audience nécessaire à la validité de cet accord de substitution s'apprécie dans le périmètre de chaque entreprise ou établissement concerné.
Commentaires FO	**1er cas d'anticipation :** il a pour objet d'exclure les organisations syndicales de l'entreprise d'accueil et de permettre à l'entreprise qui va être fusionnée de négocier des conditions plus avantageuses pour l'employeur qui va récupérer les salariés transférés. Notamment, la loi veut permettre à l'employeur d'éviter l'application combinée de la convention mise en cause et de la convention collective d'accueil, qui se fait au regard du principe du plus favorable pour les salariés. **2ème cas d'anticipation :** l'accord de substitution peut être négocié avec les organisations syndicales concernées (c'est-à-dire celles de l'entreprise cessionnaire comme celles de l'entreprise cédée) pour entrer en vigueur au jour de la mise en cause. Ce qui permet, comme en matière de dénonciation, de supprimer le préavis, pour éviter au maximum l'application de deux conventions collectives !

ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS – CONTENTIEUX (ART. 18-III)

Droit antérieur	Contentieux contre la décision de l'autorité administrative en matière de perte de la qualité d'établissement distinct relevant des tribunaux administratifs.
Dispositions de la loi	En cas de contestation suite à la perte de la qualité d'établissement distinct, cette décision relève de la compétence judiciaire.
Commentaires FO	Il s'agit d'une harmonisation avec le régime de compétence juridictionnelle prévu par la loi Macron en matière de : – répartition du personnel dans les collèges électoraux, conditions d'ancienneté pour l'électorat et l'éligibilité, qualité d'établissement distinct (CE et DP) ; – nombre d'établissements et répartition des sièges entre les établissements et les catégories de personnel (CCE).

VALIDATION DES ACCORDS EMPLOYEUR/IRP EN L'ABSENCE DE DS OU D'ÉLU MANDATÉ (ART. 18-IV)

Dispositions de la loi	L'exigence de validation par la commission paritaire de branche pour la validité des accords conclus avec les élus du personnel dans les entreprises dépourvues de délégué syndical est supprimée au profit d'une simple transmission pour information à la commission paritaire de branche. Cette transmission pour information n'est pas réellement obligatoire puisqu'à défaut, l'accord entrera tout de même en vigueur.

.../...

Commentaires FO	Cette modification, présentée par le Gouvernement comme visant à favoriser la négociation dans les TPE-PME aura effectivement pour effet de faciliter la conclusion d'accords en l'absence d'organisations syndicales. Poursuite donc de l'objectif de contournement des syndicats dans l'entreprise, qui plus est dans le cadre d'une loi donnant un large pouvoir de dérogation à la négociation d'entreprise. La réintroduction de la validation par la commission paritaire de branche avait été une maigre victoire dans le cadre de l'adoption de la loi Rebsamen. Ce que le Gouvernement nous retire à nouveau en se déjugeant un an après. Par ailleurs, le rôle de la commission paritaire de branche se trouve fortement amputé puisque aucune sanction n'est prévue en cas de non transmission pour information à la commission.

RÉUNION DE LA DUP EN VISIOCONFÉRENCE (ART. 18-VIII)

Droit antérieur	Possibilité de réunions en visioconférence pour les CE, CCE, Comité de groupe, Comité européen, CHSCT et ICCHSCT par accord entre les IRP et l'employeur. L'employeur peut l'imposer pour 3 réunions par an au maximum en l'absence d'accord.
Dispositions de la loi	Extension de la visioconférence à la DUP, y compris lorsque l'ordre du jour comporte des points relevant uniquement des DP. Même régime également pour les réunions des comités de sociétés et de coopératives européennes.
Commentaires FO	FO est défavorable à l'extension et la banalisation de ce moyen de communication, d'autant plus lorsque c'est à l'initiative seule de l'employeur.

MISE À DISPOSITION DES INFORMATIONS RÉCURRENTES OBLIGATOIRES POUR LE CHSCT DANS LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES (ART. 18-X)

Droit antérieur	Les informations récurrentes obligatoires dues au CE et au CHSCT sont mises à disposition dans la BDES.
Dispositions de la loi	La mise à disposition des informations vaut désormais communication au CHSCT, comme cela était déjà prévu pour le CE..
Commentaires FO	C'était un *« oubli »* de la loi Rebsamen. Cohérence dans la régression des droits du CHSCT. Depuis la loi de sécurisation de l'emploi de 2013, FO reste opposée au dispositif qui exonère l'employeur d'une transmission physique des supports d'information périodiques obligatoires aux représentants du personnel et au fait que cette mise à disposition vaille transmission et fasse courir les délais de consultation des IRP. Ce dispositif alourdit la tâche des IRP qui ne se voient pas, parallèlement, octroyer de moyens supplémentaires, voire en perdent avec la DUP ou le regroupement conventionnel d'instances.

DÉLAI D'UN AN ACCORDÉ À L'EMPLOYEUR APRÈS FRANCHISSEMENT DU SEUIL DE 300 SALARIÉS POUR SE CONFORMER À L'ENSEMBLE DES OBLIGATIONS D'INFORMATION ET DE CONSULTATION LIÉES AUX ATTRIBUTIONS ÉCONOMIQUES DU CE (ART. 18-XI)

Dispositions de la loi	Insertion d'un nouvel article L. 2323-26-1 : délai d'un an après le franchissement du seuil de 300 salariés pour se conformer à toutes les obligations d'information et de consultation du CE.
Commentaires FO	Opposition de FO au dispositif global qui laisse aux employeurs 1 an pour se conformer à leurs obligations d'information-consultation, dans des entreprises qui ont justement les moyens matériels et humains de s'y conformer sans difficulté majeure…

INSERTION DANS LA BDES DES INFORMATIONS TRIMESTRIELLES AU CE DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 300 SALARIÉS (ART. 18-XII)

Droit antérieur	Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur communique au comité d'entreprise des informations sur les commandes, retards cotisations sociales, nombre de contrats de travail temporaire.
Dispositions de la loi	Les informations sont mises à disposition dans la BDES et cette mise à disposition vaut communication au CE.
Commentaires FO	C'était un *« oubli »* de la loi Rebsamen ; mise en cohérence. Même commentaire que sur l'article 9-IV : depuis la loi de sécurisation de l'emploi de 2013, FO reste opposée au dispositif qui exonère l'employeur d'une transmission physique des supports d'information périodiques obligatoires aux représentants du personnel et au fait que cette mise à disposition vaille transmission et fasse courir les délais de consultation des IRP.

ACCORD DÉTERMINANT L'ORDRE ET LA SUCCESSION DES CONSULTATIONS DES COMITÉS D'ÉTABLISSEMENT ET DU COMITÉ CENTRAL (ART. 18-XIII)

Droit antérieur	Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité central d'entreprise et un ou plusieurs comités d'établissement, l'avis rendu par chaque comité d'établissement est transmis au comité central d'entreprise dans des délais fixés par décret en Conseil d'État (Décret n°2016-868 du 29 juin 2016).
Dispositions de la loi	Un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels le comité central d'entreprise et le ou les comités d'établissement sont consultés.
Commentaires FO	Complément à la loi Rebsamen qui était muette sur ce point. Il n'est pas précisé si c'est un accord collectif ou un accord atypique employeur/IRP. Depuis la loi sur le dialogue social d'août 2015, FO reste opposée au dispositif qui encadre dans des limites trop restrictives les compétences des comités d'établissements, au risque de les priver de consultations pourtant légitimes au regard du principe constitutionnel de participation des travailleurs *« à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises »*, et source de contentieux.

MÊME DISPOSITIF APPLIQUÉ AUX CHSCT ET ICCHSCT (ART. 18-XIV)

Droit antérieur	L'ICCHSCT (instance de coordination) est seule consultée sur les mesures d'adaptation d'un projet commun à plusieurs établissements. Les CHSCT concernés sont consultés sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à leur établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement. Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois l'instance de coordination et un ou plusieurs CHSCT, l'avis rendu par chaque CHSCT est transmis à l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans des délais fixés par décret en Conseil d'Etat (Décret n°2016-868 du 29 juin 2016).
Dispositions de la loi	Un accord peut déterminer l'ordre et les délais de consultation des CHSCT et de l'ICCHSCT ; à défaut, les délais sont fixés par décret.
Commentaires FO	Depuis la loi sur le dialogue social d'août 2015, FO reste opposée au dispositif qui encadre dans des limites trop restrictives les compétences des CHSCT d'établissements, au risque de les priver de consultations pourtant légitimes au regard du principe constitutionnel de participation des travailleurs *« à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises »*, et source de contentieux.

DÉTERMINATION DU PÉRIMÈTRE DES ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 300 SALARIÉS, PAR ACCORD REGROUPANT LES IRP (ART. 18-XIII)

Droit antérieur	Le PAP (Protocole d'Accord Préélectoral) peut déterminer le nombre et la délimitation des établissements distincts d'une entreprise à établissements multiples. L'accord doit être adopté à la double majorité des organisations syndicales ayant participé à la négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise. A défaut d'accord, l'autorité administrative est seule compétente pour procéder à la qualification d'établissement distinct.
Dispositions de la loi	Par dérogation aux dispositions concernant les protocoles d'accords préélectoraux les accords majoritaires prévoyant le regroupement des instances de représentation du personnel (DP et/ou CE et/ou CHSCT) peuvent également déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts.
Commentaires FO	Il faut être vigilant. Risque de figer la représentativité pour une durée indéterminée (jusqu'à dénonciation par une partie signataire de l'accord majoritaire). L'autorité administrative voit sa compétence écartée. Risque de centralisation des IRP, de disparition de certaines IRP (DP, CHSCT) au plus près des salariés en fonction du périmètre choisi pour définir les établissements.

BILAN D'APPLICATION DE LA BDES (ART. 20)

Dispositions de la loi	Nouveau. Dans un délai d'un an suivant la promulgation de la loi, le Gouvernement et les partenaires sociaux réalisent un bilan de l'application de la BDES et sur son articulation avec les autres documents d'information obligatoires.
Commentaires FO	Peu de choses à attendre de ce type d'engagement de la part du Gouvernement… Risque : que cela justifie éventuellement des aménagements moins favorables en matière de droit à l'information et à la consultation.

RÈGLES DE VALIDITÉ DES ACCORDS – RÉFÉRENDUM (ART. 21)

Dispositions de la loi

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à :

– sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli **plus de 50%** des suffrages exprimés en faveur d'organisations **représentatives**.

OU, à défaut,

– sa signature par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli **plus de 30%** des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives ;

– et s'il est **approuvé par les salariés à la majorité des suffrages** exprimés.

Concernant le référendum :

– la demande de consultation des salariés doit émaner d'une ou plusieurs de ces organisations totalisant plus de 30% des suffrages, dans le délai d'un mois à compter de la signature de l'accord ;

– l'employeur doit organiser cette consultation dans les 2 mois, si à l'issue d'un délai de huit jours à compter de la demande de consultation, le score de 50% n'a toujours pas été atteint ;

– la consultation peut être organisée par voie électronique et ses modalités sont prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations **signataires**.

Les mêmes règles de validité sont posées pour :

– l'accord collectif catégoriel (art. L. 2232-13 C. trav.) ;

– l'accord collectif ne concernant que des journalistes (art. L. 7111-9 C. trav.) ;

– ou que les personnels navigants techniques (art. L. 6524-4 du code des transports) ;

– les accords collectifs applicables au personnel de Voies navigables de France (art. L. 4312-3-2 du code des transports) ;

– les accords d'établissement applicables aux personnels des établissements du réseau des chambres d'agriculture (art. L. 514-3-1 du code rural et de la pêche maritime) ;

– les accords applicables aux personnels de l'agence régionale de santé (art. L. 1432-11 du code de la santé publique).

➡ Le référendum est alors effectué à l'échelle du ou des collèges concernés.

Des règles spécifiques de validité sont posées pour les conventions ou accords régionaux et nationaux dans le périmètre des chambres d'agriculture.

.../...

Commentaires FO	Le fait majoritaire est renforcé : l'opposition est supprimée au profit, soit d'une audience d'au moins 50%, soit d'une audience d'au moins 30% et d'une majorité des salariés. Attention, dorénavant les taux d'audience seront exprimés en poids, donc recalculés sur les seules organisations représentatives. FO a fermement combattu ce recours au référendum qui fragilise la démocratie sociale et nie la légitimité des organisations syndicales. Il permet aux organisations signataires minoritaires d'utiliser les salariés contre les OS majoritaires non signataires. D'autant que ces OS non signataires peuvent concrètement représenter près de 70% des salariés, voire davantage, puisque l'on ne comptabilise plus les suffrages obtenus par les OS non représentatives. Le référendum va également accentuer les oppositions entre catégories de salariés et rendre le climat social parfois difficile. Comment préservera-t-on les droits des catégories de salariés davantage touchées par un accord collectif ? Pour exemple, le référendum chez SMART, où les salariés avaient votés pour le projet à 56%, des divergences s'étaient révélées entre cadres (approuvant à 74%) et ouvriers (approuvant à 39%). Les organisations syndicales signent par référence à l'intérêt collectif de la profession et en prenant en compte l'ensemble des catégories de salariés. Le référendum n'est, quant à lui, que l'expression de la somme des intérêts particuliers des salariés. Ainsi, par exemple, les catégories de salariés les plus aptes à retrouver un emploi ont une vision à court terme de leurs droits et avantages et accepteront plus volontiers une prime supplémentaire en contrepartie de la destruction de droits collectifs ayant des répercussions à long terme (telle une augmentation des cadences ou du temps de travail).
Dispositions de la loi	Ce nouveau mode de validité des accords est applicable : – **immédiatement pour les nouveaux accords d'entreprise conclus en vue de la préservation ou du développement de l'emploi** (cf article 11 de la loi) ; – **à compter du 1er janvier 2017 pour les accords collectifs portant sur la durée du travail, les repos et les congés** ; – **à compter du 1er septembre 2019 pour les autres accords collectifs** ; – **sauf pour les accords de maintien de l'emploi** issus de la loi de sécurisation du 14 juin 2013, qui demeurent donc soumis à une signature par des organisations syndicales ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives. Le gouvernement remet au parlement, au plus tard le 31 décembre 2018, un rapport faisant le bilan de la mise en œuvre des nouvelles règles de validité des accords d'entreprise, notamment celles relatives à la consultation des salariés.
Commentaires FO	Les nouvelles règles de validité et le recours au référendum seront applicables à terme à l'ensemble des accords collectifs (sauf accords de maintien de l'emploi). MAIS étant immédiatement applicables aux accords de préservation ou de **développement** de l'emploi, autant dire qu'elles seront immédiatement applicables, à de nombreux accords, s'ils sont présentés comme préservant ou développant l'emploi.
Dispositions de la loi	Le mode spécifique de validité de certains accords est supprimé, ce qui conduit à renvoyer au nouveau mode de conclusion de tout accord (50% ou 30% + référendum). .../....

Dispositions de la loi (suite)	Il en est ainsi des accords : – de l'article L. 2242-20, prévoyant la possibilité de fusionner des thèmes de NAO et d'en modifier la périodicité ; – de l'article L. 2391-1, permettant, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le regroupement au sein d'une instance unique des DP, du CE et du CHSCT ou de deux de ces institutions représentatives.
Commentaires FO	Il en résulte que les accords dérogatoires en matière de NAO et ceux permettant la fusion des IRP dans les entreprises d'au moins 300 salariés seront plus faciles à conclure. Leur mode de conclusion actuel (au moins 50% des suffrages) est supprimé et de ce fait, aligné sur le mode de conclusion général de conclusion des accords d'entreprise. Le recours au référendum en cas d'accord signé par 30% des organisations syndicales représentatives soulève la question de la légitimité des salariés pour valider des accords dérogeant à des droits des IRP et des organisations syndicales. Quid, par exemple, d'un accord réduisant les droits des IRP ou des OS en contrepartie de l'octroi d'une prime supplémentaire ?

ACCORDS POUR LA PRÉSERVATION OU LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI PRIMANT SUR LES CONTRATS DE TRAVAIL (ART. 22)

Droit antérieur	Sauf exceptions expressément visées par la loi, le contrat de travail peut déroger dans un sens plus favorable à la loi et à l'accord collectif. En revanche, l'accord collectif ne peut déroger, dans un sens moins favorable, au contrat de travail.
Dispositions de la loi	Les stipulations d'un accord d'entreprise conclu en vue de préserver ou développer l'emploi, se **substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail**, y compris en matière de rémunération et de durée du travail, dès lors que cet accord n'a pas pour effet de diminuer sa rémunération mensuelle. Ce type d'accord peut être négocié et signé, en l'absence de délégué syndical, par des élus mandatés ou des salariés mandatés (+ référendum). Le licenciement résultant du refus d'une modification du contrat de travail intervenant dans ce cadre, constitue un licenciement qui repose sur un motif *« spécifique »* constituant une cause réelle et sérieuse et est soumis à la procédure de licenciement individuel pour motif économique. Ce motif *« spécifique »* doit figurer dans la lettre de licenciement. Le salarié bénéficie du dispositif d'accompagnement personnalisé créé par le nouvel article L 2254-3. L'adhésion du salarié à ce dispositif emporte rupture du contrat sans préavis, mais ouvre droit à l'indemnité de licenciement.
Commentaires FO	**Élargissement du principe des accords de maintien de l'emploi au développement de l'emploi.** Or, qu'est-ce qu'un accord de développement de l'emploi ? Tout accord peut être présenté comme ayant pour objet de développer l'emploi. Concrètement, la bataille juridique va se situer sur le fait de savoir si nous sommes dans le cadre d'un accord pouvant s'imposer aux contrats de travail ou non. .../...

Commentaires FO	En l'absence de toute difficulté économique, il y aura un risque de pression sur les délégués syndicaux pour signer un accord d'entreprise sous prétexte de développer l'emploi. Ce risque de pression sera d'autant plus fort que les salariés mandatés ou les élus mandatés sont susceptibles de négocier et signer ces accords ! L'accord d'entreprise s'imposera aux contrats de travail et pourra modifier la rémunération et la durée du travail. Le 13ème mois, ou autres primes pourraient être supprimés, seule la rémunération mensuelle devant être maintenue. **Atteinte à l'articulation accord collectif/contrat.** Objectif visé : imposer de manière générale la force de l'accord collectif au contrat de travail. L'application impérative d'un accord collectif constitue une atteinte à la force obligatoire des contrats et à ce que les salariés ont individuellement négocié. Le refus du salarié justifierait un licenciement pour motif *« spécifique »*, qui n'est autre qu'un licenciement *« sui generis »* ! Comment peut-on dire que l'on entend préserver ou développer l'emploi et, dans le même temps, favoriser le licenciement des salariés refusant, même pour des motifs légitimes, l'application d'un accord ? Cet article 11 était et demeure toujours un point d'achoppement pour FO, contre lequel nous continuerons de lutter.

ACCORDS DE GROUPE ET ACCORDS INTERENTREPRISES (ART. 23)

Dispositions de la loi	***Accords de groupe*** Possibilité d'effectuer l'ensemble des négociations d'entreprise et notamment les NAO au niveau du groupe. Précisions concernant les modalités de mesure de la représentativité au niveau du groupe : – si le périmètre du groupe est identique à celui d'un accord conclu au cours du cycle électoral précédant l'engagement des négociations : appréciation de la représentativité des OS par addition des SVE au cours du cycle en cours, lorsque les élections se sont tenues à la même date ; sinon du cycle précédent ; – si le périmètre est différent : alors, nouvelle mesure d'audience appréciée sur les SVE des dernières élections. Les conditions de validité des accords de groupe sont alignées sur les modalités de conclusions des accords d'entreprise, avec une appréciation des pourcentages à l'échelle de l'ensemble des entreprises et établissements compris dans le champ : – 50% ou 30% + référendum des salariés.
Commentaires FO	Les NAO ont déjà été malmenées par la loi Rebsamen, qui a permis la fusion de plusieurs thèmes de négociation, et qui permet une adaptation de la périodicité des négociations, ce qui constituait déjà un recul majeur du droit à la négociation collective : plus de thèmes à négocier en moins de temps. Possibilité de ne pas négocier sur les salaires pendant 3 ans… En remontant les NAO au niveau du groupe, cela ne pourra que nuire davantage à la qualité des négociations. Comment traiter tous les thèmes en moins de réunions, avec des données concernant des entreprises différentes ? Cela va forcément nuire à la qualité de l'information qui sera remise et va complexifier le travail des négociateurs. .../...

Dispositions de la loi	***Accord interentreprises*** Insertion d'une nouvelle section consacrée aux accords interentreprises. La représentativité des OS est appréciée par addition des suffrages valablement exprimés lors des dernières élections professionnelles, dans le périmètre de l'accord, avec une appréciation sur ce même périmètre des taux de 30 et 50% pour les conditions de validité de l'accord.
Commentaires FO	Les accords interentreprises existent déjà aujourd'hui, mais pour être valables, les conditions de validité doivent être remplies au sein de chaque entreprise. La loi prévoit une addition des SVE sur un nouveau périmètre qui aurait pour conséquence de noyer les petites entreprises au profit des plus grandes du périmètre. Quid par ailleurs, si une des entreprises du périmètre n'a pas de DS? Pourrait-elle être couverte par un tel accord ? Pour FO, il conviendrait de maintenir l'exigence du respect des conditions de validité de l'accord dans chaque entreprise. D'ailleurs, si chaque employeur doit signer, les OSR de chaque entreprise également, selon les conditions de validité légales. Il y a un parallélisme à respecter. La création de niveaux de négociation intermédiaires (groupe et maintenant interentreprises) ne fait que concurrencer le rôle de la branche, seul niveau pertinent pour assurer une régulation de la concurrence entre les entreprises et garantir des droits identiques à tous les salariés d'un même secteur d'activité.
Dispositions de la loi	***Articulation entre accords de groupe/accords d'entreprise/d'établissement*** L'accord de groupe peut prévoir que ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet des accords d'entreprise ou d'établissements de son périmètre, conclus antérieurement mais également postérieurement. Dans le même esprit, l'accord d'entreprise peut prévoir que ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet des accords d'établissements de son périmètre, conclus antérieurement mais également postérieurement.
Commentaires FO	Pour FO, à tout le moins, une NAO au niveau de groupe ne devrait pas se substituer aux NAO au niveau des entreprises. Quid pour le bénéfice des allègements de cotisations sociales ? Une NAO au niveau du groupe suffirait-elle pour permettre aux entreprises d'en bénéficier ? Il s'agirait, là encore, d'une entrave au principe de faveur et de la hiérarchie des normes, l'accord de groupe prévalant sur les accords d'entreprise, y compris plus favorables ; idem pour les accords d'entreprise sur les accords d'établissement. Cela vaut uniquement si l'accord de groupe le prévoit expressément ; à défaut, les règles antérieures sont maintenues, à savoir en cas de conflit de normes, application distributive des dispositions plus favorables. Idem concernant l'articulation accord d'entreprise/accord d'établissement. La disposition présentée est néanmoins nouvelle en prévoyant une substitution d'accords collectifs par des dispositions d'accords conclus à des niveaux différents. Il s'agit, en quelque sorte, d'une nouvelle forme de révision des accords d'entreprise et des accords d'établissement. Par ailleurs, en prévoyant une substitution des dispositions de l'accord de groupe ou d'entreprise (par rapport à l'établissement) y compris aux accords conclus postérieurement, cela reviendrait à priver l'entreprise ou l'établissement de sa capacité de négocier. Cette disposition est d'autant plus dangereuse dans la mesure où les groupes peuvent être de dimension internationale, avec un droit du travail variable d'un pays à l'autre. Le risque d'une uniformisation par le bas du droit du travail est à craindre.

RÔLE DE LA BRANCHE (ART. 24)

Dispositions de la loi	***Le rôle de la branche*** Dans la version définitive de la loi il n'y a pas de définition de la branche. Il est simplement précisé ses différentes missions : – définir les garanties applicables aux salariés des entreprises d'un même champ ; – définir les thèmes sur lesquels l'entreprise ne peut déroger à la branche ; – réguler la concurrence entre les entreprises. La branche est nationale, mais avec une possibilité d'adaptation au niveau local par de la négociation territoriale.
Commentaires FO	FO est en total accord avec le rôle de régulation de la concurrence des branches ; c'est pourquoi le mouvement de décentralisation de la négociation au niveau de l'entreprise apparaît complètement contradictoire. S'agissant plus spécifiquement des garanties applicables en matière de prévention de la pénibilité, nous sommes favorables à la définition au niveau de la branche des postes, métiers et situations de travail exposés à la pénibilité. On observe qu'il n'y a plus de définition de la branche, hormis le fait qu'elle doit être nationale. Ce qui se recoupe avec l'objectif de restructuration des branches, de fusion des branches territoriales avant la fin de l'année.
Dispositions de la loi	***L'ordre public conventionnel*** Depuis 2004, la loi fixe 4 domaines sur lesquels les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux accords de branche : salaires minima, classifications, prévoyance, mutualisation des fonds de la formation professionnelle. Y sont ajoutées la prévention de la pénibilité et l'égalité professionnelle. Par ailleurs, concernant l'articulation branche/entreprise, c'est à la négociation elle-même de déterminer les thèmes de l'ordre public conventionnel de branche sur lesquels les accords d'entreprise ne pourront pas être moins favorables. Mais la loi exclut de ces matières, *« les thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise »*.
Commentaires FO	Cette nouvelle disposition ne permettra pas de garantir les relations accords de branche/d'entreprise puisque des lois ultérieures successives pourront toujours venir détricoter le code du travail petit à petit, en renvoyant à la négociation d'entreprise. Ces lois s'imposeront alors aux conventions de branche contraires. Ainsi, cette disposition ne s'imposera pas à la future commission de refondation du code du travail, qui conservera la même marge de manœuvre sur l'ensemble des domaines du code du travail. Les clauses de verrou étaient par ailleurs déjà possibles en application de la loi de 2004 non modifiée. Le seul apport réside dans l'extension des matières garanties à la pénibilité et l'égalité professionnelle ; y manquent notamment toujours, le temps de travail et l'emploi. .../..;

Dispositions de la loi	**Commissions paritaires permanentes de négociation** Les commissions paritaires d'interprétation deviennent les *« commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation »*. Cette commission est réunie en vue des négociations annuelles, triennales et quinquennales prévues par le Code du travail au niveau des branches. Elle définit un agenda social et établit un rapport annuel d'activité qu'elle transmet à la CNNC. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de temps de travail. Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. Elle peut exercer les missions de l'observatoire de branche et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi. Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.
Commentaires FO	Il s'agit de donner une mission de négociation à des commissions chargées seulement d'interpréter des accords. Ces commissions n'ont pas la personnalité morale. **Quid de leur légitimité ?** Quelle en est la composition ? Peut-elle être fonction des audiences dans les branches, auquel cas il n'y aurait plus une égalité des parties à la négociation, au travers de la composition de leur délégation ? La commission serait permanente. Qu'est-ce que cela implique ? Un détachement à 100% de ses membres ? Cette redéfinition du rôle de la branche et des interlocuteurs sociaux de la branche, à travers les missions dévolues à la commission, n'est-elle pas une stratégie pour amoindrir sa mission première qu'est aujourd'hui la négociation, pour l'orienter vers autre chose, et laisser ainsi le champ libre à la négociation d'entreprise ? **Que faut-il entendre par appui aux entreprises ?** Les services aux entreprises relèvent de la mission des fédérations patronales à leurs adhérents, et ne peuvent en aucune façon être gérés paritairement. Tout dépend de ce qu'on met derrière cette notion *« d'appui aux entreprises »*. S'il s'agit d'assurer des fonctions RH, cela ne relève pas de l'instance paritaire. Par contre s'il y a conflit sur l'interprétation de la norme établie au niveau de la branche, alors oui, cela relève bien de la branche et de la commission d'interprétation… **S'agissant du rôle de représentation vis-à-vis des pouvoirs publics** L'administration cherche clairement un interlocuteur de la branche. Cela s'explique notamment par les difficultés qu'elle rencontre dans le cadre du chantier de restructuration des branches : il n'est pas toujours évident de trouver l'interlocuteur, de savoir si la fédération patronale existe toujours, de trouver les accords… Mais pas seuleument : le Gouvernement fait également face à l'échec des négociations sur le pacte de responsabilité par exemple. Avoir un organe représentant la branche lui permettrait de faire pression. Cependant, sans la personnalité morale, cette pression reste creuse et n'est, de toutes façons, pas souhaitable.

RESTRUCTURATION DES BRANCHES (ART. 25)

Dispositions de la loi

Fusions à l'initiative du Ministre eu égard à l'intérêt général

La loi liste une série de critères non cumulatifs permettant au Ministre du travail de procéder à des fusions de branches :

- la faiblesse des effectifs salariés ;
- la faiblesse du nombre d'accords ou avenants et du nombre de thèmes couverts ;
- un champ d'application géographique uniquement régional ou local ;
- moins de 5% des entreprises adhérentes à une organisation professionnelle de la branche ;
- l'absence de mise en place ou de réunion de la commission permanente de branche ;
- l'absence d'ouverture de négociation dans le délai de 2 ans de l'ordre public conventionnel de la branche auquel les entreprises ne peuvent déroger dans un sens moins favorable (art. 13) ;
- le renforcement de la cohérence du champ d'application des conventions collectives.

Le Ministre procède à la fusion après **avis motivé de la CNNC**.

En cas de proposition écrite et motivée de 2 organisations professionnelles d'employeur ou de 2 OSR d'une proposition alternative de rattachement, nouvelle consultation de la CNNC.

Refus d'extension ou de prise d'arrêté de représentativité

Sur la base des mêmes critères que ceux justifiant une fusion, le Ministre du travail peut refuser l'extension des accords et avenants d'une convention collective, ou refuser de prendre un arrêté de représentativité.

Élargissement à l'initiative du Ministre

Possibilité pour le Ministre du travail de prononcer l'élargissement du champ d'application géographique ou professionnel d'une convention pour intégrer un secteur géographique ou territorial non couvert.

Même procédure que pour les fusions :

- avis motivé de la CNNC ;
- 2ème consultation sur contre-proposition de 2 OSR ou 2 OPE.

Dispositions transitoires

Maintien du droit d'opposition majoritaire de la CNNC pendant 3 ans à compter de la publication de la loi, **sauf pour les fusions de branches territoriales et des branches n'ayant pas conclu d'accords depuis 15 ans**.

- À 3 ans : fusion des branches n'ayant pas conclu d'accords depuis 7 ans.

Échéances

- Dans les 3 mois à compter de la publication de la loi :
  ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle sur la méthode permettant d'aboutir dans un délai de 3 ans à environ 200 branches.
- 31 décembre 2016 : fusion des branches territoriales et des branches n'ayant pas conclu d'accords depuis 15 ans.

Sécurisation juridique

Introduction d'un nouvel article pour *« sécuriser »* juridiquement les fusions en écartant le principe d'égalité, le temps de la négociation d'accords d'harmonisation.

.../...

Dispositions de la loi (suite)	En cas de fusion de champs de conventions collectives (initiative Ministre) ou en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions existantes : – maintien des dispositions conventionnelles d'origine, jusqu'à la conclusion d'accords prévoyant des dispositions communes au plus tard pendant 5 ans. – à l'issue de ce délai, à défaut d'accord, application des stipulations de la convention collective de rattachement.
Commentaires FO	On note une vive **accélération du chantier de restructuration des branches**, avec des échéances à court terme et un **assouplissement des critères et de la procédure**. La liste des critères ne cesse de s'étendre. Limités à 2 critères cumulatifs dans la loi du 5 mars 2014, ils sont devenus supplétifs avec la loi d'août 2015, et au nombre de 7 dans la loi travail. La procédure est également assouplie, puisque la **CNNC perd son droit d'opposition (que FO avait obtenu) au profit d'un simple avis** sur les projets de fusion et d'élargissement. Il s'agit d'un véritable recul. Par ailleurs les délais de procédure sont raccourcis. La loi initiale prévoyait 2 consultations de la CNNC séparées d'un délai de 12 mois. La loi du 15 août 2015 avait réduit ce délai à 6 mois. La loi travail supprime tout simplement la double consultation de la CNNC ce qui réduit considérablement le temps d'analyse et de préparation des branches aux fusions qui pourraient leur être imposées. La double consultation serait limitée aux cas de contre-proposition de branches de rattachement sur demande des OSR ou OP, dans un délai inconnu à ce jour puisque renvoyé à un décret. **La restructuration des branches est désormais également utilisée à titre de sanction pour les branches :** – branches qui n'ont pas mis en place les commissions permanentes de négociations ou qui n'auraient pas négocié les thèmes de l'ordre public conventionnel. Pourtant, **il s'agit de critères qui n'ont aucune consistance, aucune logique** au regard de l'objectif de restructuration des branches et qui n'établissent ni une absence de dynamisme, ni une insuffisance de taille… S'agissant des échéances, initialement prévues dans la première mouture du projet de loi, **le couperet des branches de moins de 5 000 salariés à 3 ans a finalement été supprimé** par le Sénat, et remplacé par un critère plus objectif : les branches n'ayant pas conclu d'accords depuis 7 ans. L'objectif de fusion des branches avant la fin de l'année alors même que la loi vient d'être votée montre la volonté d'aller vite. Il n'est pas certain que cet objectif soit réalisable au regard des travaux déjà menés dans le cadre de la sous-commission restructuration des branches et du temps nécessaire pour mener à bien les investigations, notamment quand il ne s'agit pas d'une branche relevant d'une CCN. **Le dispositif de sécurisation juridique prévu par l'accord est plus que critiquable**. Si on comprend le besoin de prendre le temps de l'harmonisation avec un allongement des délais à 5 ans pour la négociation, il n'est pas normal qu'à défaut d'accord, il y ait une application automatique de la convention collective de rattachement sans maintien des avantages individuels acquis. Par ailleurs, quid en cas de fusions multiples de branches de taille identique ? Comment déterminer la branche de rattachement ? On est ainsi loin du principe acté dans la lettre paritaire d'une restructuration *« à droit constant »*.

NÉGOCIATION COLLECTIVE EN OUTRE-MER (ART. 26)

Dispositions de la loi	À compter du 1er avril 2017 (1er janvier 2018 pour Mayotte), les accords et conventions conclus après cette date s'appliquent aux DOM* sauf stipulations contraires, dans un délai de 6 mois. *(*Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion, Saint Barthélémy, Saint Martin, et Saint Pierre et Miquelon).* Ce délai de 6 mois a vocation : – soit à permettre aux OSR de ces localités de négocier et conclure des accords dans le même champ s'ils le souhaitent ; – soit à permettre la négociation de modalités d'adaptations à la situation particulière de ces collectivités. La conclusion de l'accord pourra être postérieure à ce délai. La négociation de conventions et accords collectifs locaux sera possible pour les champs non couverts par un accord ou une convention collective nationale.
Commentaires FO	Depuis la loi Perben de 1994, pour qu'une convention collective nationale s'applique dans les DOM, une disposition expresse doit figurer dans son champ d'application. En cas de silence, la CCN n'est pas applicable dans les DOM. Depuis des années, FO dénonce cette inégalité de traitement qui précarise les salariés des DOM. Un amendement introduit par la délégation outre-mer vient renverser le principe, ce qui est une bonne chose ; cependant la rédaction de l'article soulève plusieurs incertitudes : – quid si la CCN ne prévoit pas d'exclusion des DOM et que dans le délai de 6 mois les interlocuteurs sociaux locaux négocient dans le même champ ? – y aurait-il une application distributive des dispositions des deux conventions selon le principe de faveur ou uniquement des dispositions locales ? – si tel est le cas, faudra-t-il revenir sur le champ d'application de la CCN pour exclure les DOM ? À la lecture des différentes dispositions il semble que l'esprit est d'interdire la double application d'une disposition locale et nationale. Il s'agit toujours de la même chasse au principe de faveur….
Dispositions de la loi	***La gestion de l'antériorité*** La loi ne pouvant pas être rétroactive, cette application automatique aux DOM ne pourra pas se faire pour les conventions conclues entre 1994 et le 1er avril 2017 (1er janvier 2018 pour Mayotte). Pour gérer l'antériorité la loi prévoit : – au niveau national : un réexamen des champs d'application des CCN conclues avant le 1er avril 2017 pour traiter de leur application ou non dans les DOM, au moment de la négociation de leurs avenants. – au niveau local : une obligation de négocier un délai de 12 mois, suivant la promulgation de la loi, pour engager des négociations permettant d'améliorer la couverture conventionnelle en Outre-Mer.
Commentaires FO	***La gestion de l'antériorité*** On sent ici, à la lecture de l'article, que le parti pris est de favoriser la conclusion d'accords locaux dans les DOM et non pas d'étendre les CCN, ce qui va à contre-courant des articles relatifs à la restructuration des branches qui prévoient la disparition des conventions collectives territoriales. Tous les territoires ne sont donc pas traités de la même manière. À ce jour, seulement 1/3 des CCN est applicable aux DOM ; il y aura donc un gros travail de passif à rattraper.

MISE À DISPOSITION DES LOCAUX SYNDICAUX PAR LES COLLECTIVITÉS (ART. 27)

Dispositions de la loi	Cet article se limite à prévoir une simple possibilité d'hébergement (en raison du principe de la libre administration des collectivités), pas forcément gratuite, et au versement d'une indemnité (dont le montant n'est pas fixé), lorsqu'après un minimum de 5 ans d'hébergement, la collectivité décide de récupérer ses locaux. La décision de mise à disposition appartient aux collectivités territoriales ou à leurs groupements et non simplement au maire
Commentaires FO	Cet article vise à régler les conflits en cours entre syndicats et collectivités, mais ne règle rien du tout et ne répond pas à nos revendications ! Notre organisation était intervenue auprès des pouvoirs publics pour obtenir la pérennisation et la consolidation de l'usage – existant depuis 120 ans – d'hébergement des syndicats. FO revendiquera encore et toujours une véritable obligation d'hébergement.

HEURES DE DÉLÉGATION ET DROIT SYNDICAL (ART. 28)

Droit antérieur	***Délégué syndical*** 50 à 150 salariés : 10h/mois ; 151 à 499 salariés : 15h/mois ; au moins 500 salariés : 20h/mois. ***Délégué syndical central*** 20h/mois. ***Section syndicale d'entreprise*** au moins 500 salariés : 10h/an ; au moins 1000 salariés : 15h/an.
Dispositions de la loi	***Délégué syndical*** 50 à 150 salariés : 12h/mois ; 151 à 499 salariés : 18h/mois ; au moins 500 salariés : 24h/mois. ***Délégué syndical central*** 24h/mois. ***Section syndicale d'entreprise*** au moins 500 salariés : 12h/an ; au moins 1000 salariés : 18h/an.
Commentaires FO	Amélioration résiduelle, eu égard au rôle renforcé des *« négociateurs »,* compte tenu de la primauté donnée à la négociation d'entreprise !

RAPPORT SUR L'ÉTAT DES DISCRIMINATIONS (ART. 30)

Dispositions de la loi	Dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur l'état des discriminations syndicales en France sur la base des travaux réalisés par le Défenseur Des Droits. Ce rapport fait état des bonnes pratiques observées dans les entreprises pour lutter contre ces discriminations.
Commentaires FO	Pour FO, il est tout à fait souhaitable qu'un rapport soit fait sur l'état des discriminations syndicales en France, en termes de visibilité dans la sphère publique. L'ORDS (observatoire de la répression et de la discrimination syndicale), auquel FO participe, avait d'ailleurs agi pour que des études aient lieu et que la statistique publique se préoccupe davantage de cette thématique. Que ce rapport soit réalisé sur la base des travaux menés par le DDD est également, a priori, un bon point, à la fois, en termes de sensibilité à la discrimination et de connaissances précises du sujet. En revanche, ce rapport ne devrait pas être cantonné à faire état des bonnes pratiques, mais devrait être à même de pointer et de souligner les mauvaises pratiques qui sont encore très courantes. Il est donc à craindre que le rapport rédigé par le Gouvernement n'édulcore les résultats des travaux du DDD et ne retienne que les bonnes pratiques, en faisant ainsi la publicité (ce qui peut, certes, être une bonne chose en terme de pédagogie), mais en occultant la réalité beaucoup moins *« rieuse »* (l'arbre qui cache la forêt). Quelle sera donc l'utilité de ce rapport sur les discriminations syndicales s'il se contente de décrire des hypothèses où tout se passe très bien ?

EXPERTISE DU CHSCT (ART. 31)

Dispositions de la loi	***Les frais d'expertise*** En cas d'annulation définitive par le juge de la décision de recours à l'expertise, l'expert rembourse à l'employeur les sommes perçues. Le CE peut, à tout moment, décider de prendre en charge ces sommes au titre de sa subvention de fonctionnement.
Commentaires FO	Par décision QPC du 27 novembre 2015, l'alinéa 1er de l'article L4614-13 en vertu duquel *« les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur »* a été déclaré contraire à la Constitution. Le contentieux du CHSCT s'est cristallisé ces dernières années autour des frais d'expertise. L'instauration d'une ICCHSCT aux fins d'expertise unique a notamment été justifiée par le coût que représente le recours à l'expertise par plusieurs CHSCT d'une même entreprise. C'est aussi cette motivation financière que l'on retrouve à l'origine de la QPC ayant conduit à la décision du Conseil constitutionnel du 27 novembre 2015. Penser l'expertise du CHSCT sous le seul angle du coût financier, non seulement se heurte à la logique qui doit prévaloir en matière de santé et sécurité au travail, mais est aussi très réducteur au regard du volume d'expertises (environ 350 expertises pour 25000 CHSCT en 2008, selon les chiffres du Ministère du travail). La mise en cause d'une prise en charge intégrale par l'employeur freine inévitablement l'action du CHSCT dans son recours à l'expertise. Dès lors que le juge fait droit à la contestation de l'employeur et annule l'expertise, les frais engagés devront être remboursés. .../....

Commentaires FO (suite)	FO n'est pas favorable à la prise en charge conjointe employeur/CE des frais d'expertise, comme le proposait le Sénat, car ces frais pèseraient sur le budget de fonctionnement du CE. Par ailleurs, cela tendrait une fois de plus vers une fusion et une confusion des IRP. Cette proposition n'a pas été retenue dans le texte définitif.
Dispositions de la loi	***La contestation par l'employeur de l'expertise du CHSCT*** L'employeur peut contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel de l'expertise tel qu'il ressort, le cas échéant, du devis, l'étendue ou le délai de l'expertise, dans un délai de 15 jours à compter de la délibération du CHSCT ou de l'ICCHSCT. En cas de contestation du coût final de l'expertise, l'employeur doit agir dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé de ce coût. Le juge statue, en la forme des référés, en premier et dernier ressort, dans les 10 jours suivant sa saisine. Cette saisine suspend l'exécution de la décision du CHSCT ou de l'ICCHSCT, ainsi que les délais dans lesquels ils sont consultés, jusqu'à la notification du jugement. Lorsque le CHSCT ou l'ICCHSCT ainsi que le CE sont consultés sur un même projet, cette saisine suspend également, jusqu'à la notification du jugement, les délais dans lesquels le CE est consulté.
Commentaires FO	Jusque-là, le texte ne distinguait pas entre la contestation du coût prévisionnel de l'expertise et celle de son coût final. Il a été jugé par décision QPC du 27 novembre 2015 que la combinaison de l'absence d'effet suspensif du recours de l'employeur et de l'absence de délai d'examen de ce recours conduit à ce que l'employeur soit privé de toute protection de son droit de propriété, en dépit de l'exercice d'une voie de recours. On peut être favorable à ce que le recours de l'employeur, dans la mesure où il suspend la décision d'expertise, suspende également le délai de consultation des IRP (pour éviter qu'un avis négatif ne soit réputé avoir été donné). On peut également être favorable à ce que l'effet suspensif de la saisine du juge coure, non pas jusqu'à l'expiration du délai de pourvoi en cassation, mais jusqu'à la notification du jugement : dans l'hypothèse où le juge rejette le recours de l'employeur contestant la nécessité d'une expertise demandée par le CHSCT pour risque grave, l'expert désigné doit pouvoir commencer sa mission au plus vite.

FINANCEMENT DE LA FORMATION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ET DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX SUR LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT DU CE (ART. 33-I)

Droit antérieur	Pas de droit à formation spécifique pour les mandats de DP et DS. Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés pour un total de 12 jours maximum par an. Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique sociale et syndicale (CFESS) pour une durée maximale de 18 jours par an.
Dispositions de la loi	Le comité d'entreprise peut décider de financer la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux présents dans l'entreprise sur son budget de fonctionnement. .../...

Commentaires FO	Opposition de FO. Atteinte supplémentaire contre le budget de fonctionnement du CE qui serait détourné de son objet. Risque de confusion, dans l'esprit des élus comme des salariés, sur les rôles respectifs de chaque IRP. Pas supplémentaire vers la fusion des instances élues et de la représentation syndicale dans un *« conseil d'entreprise »* multi-casquettes voulu par le patronat. Fixer un droit nouveau à formation spécifique des DP et des DS dans le cadre de leur mandat, comme pour les élus titulaires au CE.

FORMATION DES ACTEURS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE (ART. 33-II)

Dispositions de la loi	Cet article instaure des formations communes aux différents acteurs du dialogue social, dispensées par les centres, instituts ou organismes de formation. Elles sont également ouvertes aux magistrats et à certains agents de la fonction publique. Elles peuvent être financées en tout ou en partie sur les fonds du paritarisme.
Commentaires FO	Comment envisager que des formations puissent être communes aux employeurs et aux salariés, alors que leurs intérêts respectifs sont totalement différents ? En outre, l'agrément des organismes de formation est supprimé. Cela signifie donc que n'importe quel organisme pourra les dispenser et ce, sur les fonds du paritarisme ! Enfin, la place des instituts du travail dans la formation est amoindrie, dans la mesure où ils ne peuvent dispenser, dans l'état actuel de leurs statuts, que des formations en direction des salariés.

FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE (ART. 33-IV)

Dispositions de la loi	La loi réunit dans un même chapitre toutes les dispositions relatives, d'une part à la formation économique, sociale et syndicale, d'autre part au congé de formation économique sociale et syndicale (CFESS).
Commentaires FO	Cette modification était nécessaire dans la mesure où les dispositions étaient éparpillées dans le code du travail.

RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR AUX ASC (ART. 34)

Dispositions de la loi	Dans les entreprises comportant plusieurs établissements distincts, le montant global de la contribution de l'employeur aux activités sociales et culturelles est déterminé au niveau de l'entreprise. La répartition entre comités d'établissements peut être fixée par accord d'entreprise : – au prorata des effectifs ; – au prorata de leur masse salariale ; – ou des deux. À défaut d'accord, cette répartition se fait au prorata de la masse salariale de chaque établissement.

SÉCURISER LES PARCOURS ET CONSTRUIRE LES BASES D'UN NOUVEAU MODÈLE SOCIAL À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE

LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ – CPA (ART. 39)	
Dispositions de la loi	**Le CPA est constitué du CPF, du C3P (compte personnel de prévention de la pénibilité) et du CEC (compte d'engagement citoyen).** Un CPA est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans se trouvant dans l'une des situations suivantes : – un emploi, y compris pour le titulaire d'un contrat de travail de droit français exerçant son activité à l'étranger ; l'âge pouvant être ramené à 15 ans pour les apprentis ; – à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ; – accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail ; – ayant fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. Le compte est fermé à la date du décès de la personne. À compter de la date à laquelle son titulaire a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, le compte personnel de formation cesse d'être alimenté, sauf en application des heures acquises au titre d'activités bénévoles de volontariat. Le compte d'engagement citoyen recense les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire.
Commentaires FO	Les orientations des modalités de mise en œuvre du CPA ont fait l'objet d'une négociation nationale interprofessionnelle. FO avait donné un avis positif au texte issu des débats paritaires, notamment dans la mesure où il encadrait de garanties collectives ce nouveau droit individuel conçu initialement à partir du CPF et du C3P. Par certains aspects, le texte de loi reprend les éléments énoncés par les interlocuteurs sociaux. D'autres aspects du CPA ont en revanche été rajoutés sans concertation, dans la précipitation, à l'instar notamment du Compte engagement citoyen. Cette situation va compliquer l'entrée en application du CPA et sa mise en œuvre. De nombreuses questions d'articulation des dispositifs, de gouvernance et de gestion demeurent par ailleurs sans réponse.
Dispositions de la loi	Allongement de la liste des personnes susceptibles d'apporter un abondement.
Commentaires FO	La loi confond le droit des personnes, le support des droits et les garanties collectives. En modifiant les textes applicables au CPF, il prend le risque de créer des dysfonctionnements. L'ambition portée par le CPA et dans lequel s'inscrit à présent le CPF impose un travail précis et rigoureux de construction des droits et des garanties collectives pour lesquels le Gouvernement ne peut procéder de manière unilatérale.
Dispositions de la loi	Précision concernant le droit à une durée complémentaire de formation qualifiante : il s'agit d'un abondement financé par le Conseil régional. L'action de formation est, par dérogation, inscrite sur le programme régional de formation professionnelle. .../...

Commentaires FO	FO est favorable à la reconnaissance de droits adaptés pour les personnes sans qualification afin que celles-ci puissent atteindre un premier niveau de qualification. Elle est cependant très attentive à ce que les liens créés avec le CPF n'aboutissent pas à une déresponsabilisation juridique et financière des pouvoirs publics au détriment des organismes paritaires.
Dispositions de la loi	Création d'un droit pour les personnes n'ayant pas obtenu une qualification. En qualité de salarié, ces personnes acquerront des droits supérieurs au titre du CPF : 48 heures par an jusqu'à 400 heures. Par accord ou décision unilatérale de l'employeur, les salariés saisonniers ou à temps partiel acquerront des droits supérieurs au titre du CPF.
Commentaires FO	FO est favorable à la reconnaissance de droits adaptés au bénéfice de certaines catégories de personnes et dans un objectif de réduction des inégalités d'accès à la formation. Elle constate cependant qu'en l'état, ces droits nouveaux ne sont pas financés et déresponsabilisent financièrement les pouvoirs publics et les employeurs.
Dispositions de la loi	Consécration législative des mesures prises par l'ancien Ministre du travail : les OPCA pourront décider d'utiliser la contribution relative au CPF (qui finance les heures inscrites sur le compte) pour financer également les abondements en heures (qui relèvent normalement des fonds de la professionnalisation, des fonds de l'entreprise,…).
Commentaires FO	Cette mesure – initialement destinée à permettre la montée en charge du CPF – aura pour effet de modifier l'utilisation du CPF et de déresponsabiliser financièrement les employeurs.
Dispositions de la loi	Dispositions de mise en œuvre du CPF pour les salariés dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière : les entités publiques concernées pourront demander la prise en charge par l'organisme financeur – en contrepartie d'une cotisation – des frais pédagogiques et des frais annexes générés par une action de formation.
Commentaires FO	Ces mesures sont insuffisantes.
Dispositions de la loi	Dispositions de mise en œuvre du CPF pour les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non salariées, leurs conjoints collaborateurs et les artistes auteurs.
Commentaires FO	Ces dispositions sont proches de celles prévues pour les salariés, ce qui constitue un point positif en termes de droits pour les personnes et de construction des parcours professionnels. Toutefois, il n'y a pas de contributions financières dédiées au CPF, ce qui emportera des conséquences sur la capacité à financer les actions de formation et sur l'utilisation des droits.
Dispositions de la loi	Modification des règles d'accès à la péréquation (financement des contrats de professionnalisation).
Commentaires FO	L'État a cédé au lobbying d'une organisation patronale.

DROIT À L'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES VERS L'EMPLOI ET L'AUTONOMIE (ART. 46)

Dispositions de la loi	L'accompagnement mentionné à l'article L. 5131-3 peut prendre la forme d'un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie conclu avec l'État, **élaboré avec le jeune et adapté à ses besoins identifiés lors d'un diagnostic**. Ce parcours est mis en œuvre par les organismes mentionnés à l'article L. 5314-1 du code du travail. **Afin de favoriser son insertion professionnelle, le jeune qui s'engage dans un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie peut bénéficier d'une allocation versée par l'État et modulable en fonction de la situation de l'intéressé.**
Commentaires FO	Les caractéristiques de cet accompagnement des jeunes correspondent aux modalités que les interlocuteurs sociaux avaient souhaité expérimenter à travers l'ANI *« jeune »* du 07 avril 2011 signé par FO. De la même manière que FO revendiquait la généralisation du RSA à tous les travailleurs sans distinction d'âge, FO est favorable à une généralisation de la garantie jeune et à l'allocation que ce dispositif comporte, afin de faire face à une précarité de plus en plus importante des jeunes.
Dispositions de la loi	**La garantie jeune est une modalité spécifique du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie.** Ce parcours est mis en œuvre par les organismes mentionnés à l'article L. 5314-1. **Toutefois, par dérogation, un autre organisme peut être désigné par le représentant de l'État dans le département, lorsque cela est justifié par les besoins de la politique d'insertion sociale et professionnelle des jeunes.**
Commentaires FO	FO n'est pas favorable à ce que cet accompagnement des jeunes puisse être confié à d'autres organismes que les Missions locales.
Dispositions de la loi	Elle comporte un accompagnement intensif du jeune, ainsi qu'une allocation dégressive en fonction de ses ressources d'activité, dont le montant et les modalités de versement sont définis par décret. Cette allocation est incessible et insaisissable. Elle peut être suspendue ou supprimée en cas de non-respect par son bénéficiaire des engagements du contrat. **La garantie jeune est un droit ouvert aux jeunes de seize à vingt-cinq ans** qui vivent hors du foyer de leurs parents ou au sein de ce foyer sans recevoir de soutien financier de leurs parents, qui ne sont pas étudiants, ne suivent pas une formation et n'occupent pas un emploi **et dont le niveau de ressources ne dépasse pas un montant fixé par décret**, dès lors qu'ils s'engagent à respecter les engagements conclus dans le cadre de leur parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie.
Commentaires FO	FO sera attentive à ce que le niveau de ressources qui sera fixé par décret permette qu'un grand nombre de jeunes en difficulté puisse en bénéficie.

BULLETIN DE PAIE DÉMATÉRIALISÉ (ART. 54)	
Dispositions de la loi	Sauf opposition du salarié, l'employeur pourra lui remettre un bulletin de paie électronique. Un décret prévoira la durée de disponibilité de ces données électroniques pour le salarié.
Commentaires FO	FO n'est pas favorable à une évolution du droit en matière de dématérialisation du bulletin de paie. Il est déjà possible de remettre un bulletin de paie électronique si le salarié a donné son accord. Il n'est pas souhaitable de faire du bulletin de paie électronique un principe (source d'inégalités pour les salariés qui n'ont pas accès à internet, problème de confidentialité, de sécurité dans la conservation des données). Concernant la conservation des données électroniques, il est prévu qu'un décret détermine la durée de disponibilité pour le salarié. Or l'article L. 3243-4 du code du travail énonce déjà que l'employeur conserve un double des bulletins de paie ou bulletins de paie électroniques pendant 5 ans. Il est donc souhaitable que le salarié puisse avoir accès à ces données pendant au moins cinq ans.

ADAPTATION DU DROIT DU TRAVAIL À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE (ART. 55)	
Dispositions de la loi	Parmi les thèmes de négociation regroupés sous la rubrique égalité professionnelle et qualité de vie au travail, il est précisé que le droit d'expression des salariés (comme thème de négociation) se fait notamment au moyen des outils numériques dans l'entreprise.
Commentaires FO	FO n'est pas favorable à ce droit d'expression entre salariés non protégés.
Dispositions de la loi	L'article L. 2242-8 du code du travail est complété. La négociation portant sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail devra porter sur un 7ème thème : le droit à la déconnexion et la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques.
Commentaires FO	Pour FO, cela revient à ajouter un élément de plus à négocier parmi les six autres. L'égalité professionnelle se retrouve encore plus noyée parmi d'autres thèmes de négociation. Le risque de négociation sans examen approfondi sera alors aggravé.
Dispositions de la loi	Si un accord ne détermine pas les conditions d'exercice du droit à la déconnexion, une charte est élaborée par l'employeur après avis du CE ou à défaut des DP. Cette charte définit les modalités d'exercice du droit à la déconnexion, ainsi que les actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques (pour les salariés, personnels d'encadrement et de direction). Cet article entre en vigueur au 1er janvier 2017.
Commentaires FO	Malgré nos revendications, la notion de droit à la déconnexion n'est toujours pas définie. Seule évolution positive, c'est bien un droit du salarié dont la responsabilité de la mise en œuvre relève exclusivement de l'employeur et non basé sur une quelconque double responsabilité. Cependant, à défaut d'accord dans l'entreprise, toute latitude est laissée dans les modalités à l'employeur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Force Ouvrière regrette qu'en l'absence de définition précise, aucune proposition de concertation sur le sujet ne soit envisagée. .../...

Commentaires FO (suite)	La charte sur le droit à la déconnexion n'est plus réservée aux entreprises de plus de 50 salariés, ce qui est plutôt favorable.
Dispositions de la loi	Suppression de l'expérimentation nationale prévue sur l'articulation du temps de travail et l'usage raisonnable des messageries électroniques par les salariés et agents publics.
Commentaires FO	Rien ne compense cette suppression.

SALARIÉS HANDICAPÉS, OUTILS NUMÉRIQUES ET TÉLÉTRAVAIL (ART. 56)

Dispositions de la loi	L'employeur s'assure que les logiciels nécessaires à leur travail sont installés sur le poste de travail des salariés handicapés. Il s'assure que le poste de travail des salariés handicapés est accessible en télétravail. Suppression de l'article suivant lequel, pour tout nouveau développement de logiciel, les éditeurs de logiciels prévoient leur mise en accessibilité pour les travailleurs handicapés. C'est un décret qui fixera la date d'entrée en application de cet article (et au plus tard 3 ans après la promulgation de la loi).
Commentaires FO	Recul concernant l'accès au logiciel des personnes handicapées.

TÉLÉTRAVAIL (ART. 57)

Dispositions de la loi	Concernant le développement du télétravail et le travail à distance, une concertation est engagée avant le 1er octobre 2016 avec les organisations d'employeurs et les organisations syndicales représentatives, qui, si elles le souhaitent, peuvent ouvrir une négociation à ce sujet. Cette concertation s'appuie sur un large état des lieux faisant apparaître : – le taux de télétravail par branche, selon la famille professionnelle et le sexe ; – la liste des métiers par branche professionnelle, potentiellement éligibles au télétravail. La concertation porte également sur : – la charge de travail pour les forfaits annuels en jours ; – la prise en compte des pratiques liées aux outils numériques permettant de mieux articuler vie personnelle et professionnelle ; – sur l'opportunité du fractionnement des repos quotidien ou hebdomadaire de ces salariés. Un guide de bonnes pratiques servira de document de référence lors de la négociation d'un accord d'entreprise. Avant le 1er décembre 2016, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur l'adaptation des notions de lieu, charge et temps de travail liées aux outils numériques. .../....

Commentaires FO	Cet article propose une concertation entre les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives sur le télétravail et le travail à distance, ce qui est une revendication FO depuis le rapport Mettling de septembre 2015. Contrairement à la première version, cette concertation est également élargie à l'évaluation de la charge de travail des salariés en forfait en jours, sur la prise en compte des pratiques liées aux outils numériques permettant de mieux articuler la vie personnelle et la vie professionnelle, sujets sur lesquels Force Ouvrière est extrêmement vigilante et a construit déjà un socle de revendications. FO regrette que cette concertation n'aboutisse potentiellement qu'à un guide de bonnes pratiques servant de document de référence lors de la négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise et non à un résultat contraignant. Le télétravail doit rester volontaire et encadré (question de l'accessibilité des managers, accidents du travail, risques du télétravail au noir). Un accord collectif doit être préalable à la mise en place du télétravail. Par ailleurs, nombre d'études montrent que les salariés ont une charge de travail plus importante en télétravail. S'appuyer sur le taux de télétravail par famille professionnelle et le sexe ne doit pas être contre-productif pour l'égalité entre femmes et hommes. Le télétravail ne doit pas être un retour au foyer pour les femmes. Aujourd'hui il y a moins de femmes que d'hommes en télétravail qui est souvent *« vendu »* comme permettant une meilleure conciliation des temps. Le risque est d'inciter les femmes au télétravail, au motif qu'il permettrait une meilleure articulation des temps de vie

DIFFUSION DES INFORMATIONS SYNDICALES ET ORGANISATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES PAR VOIE NUMÉRIQUE (ART. 58)

Dispositions de la loi	***Diffusion des informations syndicales*** Les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise peuvent être fixées par un accord d'entreprise. À 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, lorsqu'il existe. ***Vote électronique*** Les élections professionnelles peuvent avoir lieu par voie électronique, même à défaut d'accord d'entreprise le prévoyant. Dans ce cas, l'employeur peut y recourir par décision unilatérale.
Commentaires FO	***Diffusion des informations syndicales*** Cette possibilité de diffuser des informations syndicales est étendue à tous les moyens numériques dans l'entreprise et non plus seulement à l'intranet et à la messagerie de l'entreprise. En outre, les OS ayant constitué une section syndicale peuvent utiliser, sous certaines conditions, ces moyens, même à défaut d'accord. C'est un point positif. .../...

Commentaires FO (suite)	***Vote électronique*** FO considère que le vote physique doit rester la règle. Le vote électronique doit garder un caractère exceptionnel nécessairement justifié par des contraintes particulières. Donner à l'employeur la possibilité de décider, seul, de recourir au vote électronique, sans aucun contrôle des organisations syndicales ni cadre déterminé par un accord risque d'entraîner de graves atteintes à la sincérité et à la sécurité du scrutin et ne permettra pas de garantir le respect des grands principes du droit électoral et des libertés individuelles et collectives des travailleurs.

TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES (ART. 60)

Dispositions de la loi	Cet article a pour objectif de créer un minimum de règlementations et de protections pour les travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique (Uber, etc.). Visant à encadrer les *« mouvements de refus concerté »* en vue de défendre les revendications professionnelles de ces travailleurs, l'article précise que ces mouvements ne peuvent ni engager leur responsabilité contractuelle, ni constituer un motif de rupture de leurs relations avec les plateformes, ni justifier des mesures les pénalisant dans l'exercice de leur activité, sauf abus des travailleurs.
Commentaires FO	C'est un début. Cependant, Force Ouvrière dénonce l'aveuglement du Gouvernement, qui malgré de nombreux rapports, refuse de reconnaître la relation de ces *« indépendants »* économiquement dépendants de ces plateformes, comme du salariat déguisé. Cet article avalise cette situation en ne cherchant pas à faire revenir ces travailleurs vers le régime général, mais bien en créant un troisième statut spécifique à ces travailleurs précaires, non réellement salariés et non réellement indépendants. FO continuera de combattre cette responsabilisation sociale au rabais des plateformes numériques. FO condamne cette restriction qui constitue une atteinte grave au droit de grève, la notion d'*« abus »* étant totalement laissée à la libre interprétation de la plateforme.

FAVORISER L'EMPLOI

ACCORD TYPE DE BRANCHE – ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS (ART. 63)

Dispositions de la loi	Un accord de branche étendu peut contenir, le cas échéant sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés. L'employeur peut appliquer cet accord type à travers un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenu, après information des délégués du personnel s'ils existent, et des salariés, par tout moyen.
Commentaires FO	Il est intéressant que les branches prévoient des dispositions applicables spécifiquement aux TPE-PME. Il faudra cependant être vigilant sur les options laissées à l'entreprise, car son application se fera de manière unilatérale. Il ne faut pas que l'employeur puisse, au choix, n'appliquer qu'une partie seulement des dispositions d'un accord type, étant entendu qu'un accord est la résultante d'un équilibre. En cas de présence de DP dans l'entreprise, il est dommage qu'il ne s'agisse que d'une information et non d'une consultation. Par ailleurs, il est prévu une information des salariés par tout moyen. De manière générale, FO est réticente à ce genre de formule. Une information orale est-elle suffisante ? Pour nous, une information écrite est nécessaire.

RÉSEAUX DE FRANCHISÉS (ART. 64)

Dispositions de la loi	La loi créé une nouvelle instance de représentation propre aux réseaux d'exploitants franchisés dénommée *« instance de dialogue social »*. Il s'agit d'une instance tripartite réunissant le franchiseur (qui sera le président de l'instance), les représentants des franchisés et les représentants des salariés. Seuls sont concernés les réseaux occupant au-moins 300 salariés en France. Cette instance est obligatoirement mise en place par accord, dès lors qu'une organisation syndicale représentative dans l'une des branches du réseau ou ayant constitué une section syndicale au sein de l'une des entreprises du réseau le demande.
Commentaires FO	Bien que facultative, il s'agit d'une nouvelle institution représentative du personnel qui va devoir *« cohabiter »* avec les éventuelles IRP déjà en place dans certaines structures du réseau. Rien n'est cadré, quant à la mise en place (élections…), à l'exercice du mandat, aux moyens alloués, à son rôle, à la protection de ses membres… En plus, cette instance tripartite est composée, aux deux tiers, de représentants des employeurs ! Ce dispositif n'a pas été prévu dans le projet de loi initial. Il a fait son apparition au cours de l'examen parlementaire, juste avant que le Gouvernement n'utilise l'article 49 alinéa 3 pour la première fois, donc sans aucune consultation préalable. Il a cependant été largement amendé depuis…

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE (ART. 67)

Droit antérieur	***Définition du licenciement économique*** Licenciement effectué pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail refusée par le salarié, résultant notamment de difficultés économiques ou de mutations technologiques + Réorganisation de l'entreprise effectuée pour sauvegarder sa compétitivité et la cessation d'activité de l'entreprise (jurisprudentiel). ***Niveau d'appréciation des motifs*** De manière générale, selon la jurisprudence, au niveau du groupe sauf exceptions (par exemple : au niveau de l'entreprise pour la cessation d'activité).
Dispositions de la loi	Il peut y avoir licenciement économique, notamment en cas de : – difficultés économiques qui se caractérisent : ➡ par l'évolution significative d'un indicateur tel que : • variables selon l'effectif de l'entreprise ; • perte d'exploitation ou dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation ; ➡ ou par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés. – mutations technologiques ; – réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité ; – cessation d'activité de l'entreprise. Pas de précisions sur le périmètre d'appréciation du motif économique.
Commentaires FO	Objectif : restreindre encore plus les possibilités de contester un licenciement économique. – Élargissement du motif de *« cessation de l'activité de l'entreprise »* tel qu'antérieurement reconnu par la Cour de cassation. La Cour le reconnait uniquement lorsque la cessation de l'activité de l'entreprise est totale, définitive et ne résultant pas d'une faute de l'employeur, ce que la loi n'indique pas ! – Large panel d'indicateurs susceptibles d'attester de l'existence de difficultés économiques, d'autant plus qu'un seul semble suffire. – Enfin, la distinction des difficultés économiques selon l'effectif de l'entreprise nous semble contraire à la Constitution. – À noter également que l'entrée en vigueur de ce nouveau dispositif est repoussée au 1er décembre 2016, par souci de sécurisation !

PROCÉDURE PRUD'HOMALE (ART. 68)

Dispositions de la loi	Cet article donne la possibilité au BCO, aux conseillers rapporteurs ou au bureau de jugement de prendre une ordonnance de clôture de l'instruction.
Commentaires FO	Volonté de rendre efficace la mise en état avec une clôture de l'instruction. Il faudra cependant être attentifs à ce que cela n'aboutisse pas à un glissement progressif vers le droit commun.

TAXE D'APPRENTISSAGE – GESTION PARITAIRE (ART. 76)

Dispositions de la loi	Expérimentation dans deux régions volontaires concernant la répartition des fonds issus de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises.
Commentaires FO	Pour la première année de gestion paritaire d'une infime part de la taxe d'apprentissage, l'État cède aux régions pour que ces fonds soient, à terme, attribués sur proposition des Conseils régionaux.

VALORISATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (ART. 78)

Dispositions de la lo	Cet article prévoit de baisser de trois ans à un an la durée minimale d'activité requise pour prétendre effectuer une VAE. Il prévoit également que l'acquisition partielle d'une certification peut être définitive.
Commentaires FO	Baisser la durée minimale expose la personne à entamer un parcours de VAE sans disposer de l'expérience et des connaissances nécessaires. Cette mesure contribuera à dégrader une image de la VAE qui peine à se construire. Le but de la VAE est d'obtenir une validation totale, que la personne pourra faire valoir. Ouvrir et encourager la validation partielle aura pour effet de porter atteinte à la certification, de priver le travailleur des effets d'une validation totale, et d'aboutir à une formation amoindrie des travailleurs.

TRANSFERT D'ENTREPRISE ET PSE (ART. 94)

Dispositions de la loi	Lorsque, dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, le plan de sauvegarde de l'emploi comporte, en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements, le transfert d'une ou plusieurs entités économiques, nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois, et lorsque ces entreprises souhaitent accepter une offre de reprise, l'article L. 1224-1 ne s'applique que dans la limite du nombre des emplois qui n'ont pas été supprimés par suite des licenciements à la date d'effet du transfert.
Commentaires FO	Désormais la loi envisagerait que lorsqu'un PSE comporte une reprise de site, les règles du transfert n'empêchent pas le cédant de procéder au licenciement des salariés non repris. C'est en partie une perte de droits puisque l'obligation de maintenir les contrats en cas de transfert disparait dans les entreprises de plus de 1000 salariés. Mais si l'obligation de maintenir les contrats empêche la reprise d'un site et donc de certains emplois, on a tout perdu. En définitive, la rédaction est dangereuse parce que générique (sous réserve de son champ d'application). On pourrait envisager la possibilité de ne pas appliquer L.1224-1 dans le cadre d'un PSE avec reprise de site, MAIS sous condition d'avoir un avis conforme de l'Inspection du travail.

TRANSFERT CONVENTIONNEL ET ÉGALITÉ DE TRAITEMENT (ART. 95)

Dispositions de la loi	Cet article prévoit qu'en cas de succession de prestataires de services sur un même site, en application d'un accord de branche étendu (nettoyage, sécurité par exemple), les salariés du nouveau prestataire travaillant sur d'autres sites ne peuvent revendiquer l'égalité de traitement avec les salariés repris.
Commentaires FO	Il s'agit d'une nouveauté introduite par le Gouvernement qui **ouvre une brèche dans l'application du principe *« à travail égal, salaire égal »* !**

MODERNISER LA MÉDECINE DU TRAVAIL

MODERNISER LA MÉDECINE DU TRAVAIL

1. SUPPRESSION DE LA VISITE D'APTITUDE À L'EMBAUCHE COMME PRINCIPE GÉNÉRAL (ART. 102)

Dispositions de la lo	Une simple visite d'information et de prévention sera réalisée APRÈS L'EMBAUCHE par un infirmier du travail, un interne en médecine du travail ou un collaborateur médecin. Le délai maximal pour réaliser cette visite sera fixée par décret en CE. Aucun avis d'aptitude n'est délivré à l'issue de cette visite ; simple attestation. À l'occasion de cette visite d'information, le professionnel de santé peut orienter le travailleur vers le médecin du travail. Seuls les travailleurs affectés à un poste « à risque » (pour leurs santé/sécurité, celles de leurs collègues ou des tiers évoluant dans un environnement proche…) bénéficieront d'une visite médicale d'embauche avant la fin de la période d'essai, réalisée par médecin du travail (+ suivi périodique). 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.
Commentaires FO	FO est défavorable à ce suivi individualisé qui introduit une inégalité de traitement entre les salariés et les entreprises et qui, à terme, induira une inégalité de traitement en matière de santé. FO veut le maintien d'une visite médicale d'embauche pour TOUS les salariés réalisée par un médecin du travail avec maintien de l'avis d'APTITUDE. En effet, FO a toujours fait valoir que l'ensemble des salariés est concerné par les risques professionnels, les conditions de travail et l'organisation du travail qui peut être hautement pathogène. Ne délivrer un avis d'aptitude que pour les postes à risque revient à modifier la philosophie même de la médecine du travail : on passe d'une médecine de prévention à une médecine de sélection avec tous les risques que cela comporte pour l'emploi du travailleur. Ici, la visite d'embauche ne vise plus à adapter le poste en cas de besoin, mais à *« sélectionner »* le travailleur le mieux constitué pour l'occuper. Les salariés affectés à un poste « à risque » bénéficient d'un suivi individuel dit *« renforcé »*, alors que ce suivi était le droit commun pour l'ensemble des salariés jusqu'alors.

MODERNISER LA MÉDECINE DU TRAVAIL

2. PÉRIODICITÉ DES EXAMENS MÉDICAUX (ART. 102)

Dispositions de la lo	**Modalité et périodicité** du suivi médical seront fonction des conditions de travail, de l'âge, de l'état de santé du travailleur ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé (sauf pour travailleurs occupant un *« poste à risque »*). .../...

Dispositions de la lo (suite)	Les travailleurs handicapés (ayant la RQTH), les titulaires d'une pension d'invalidité ainsi que les travailleurs de nuit sont *« orientés »* vers le médecin du travail et bénéficient d'un suivi individuel régulier. Un décret déterminera les règles applicables pour les salariés temporaires et les salariés en CDD, afin que le suivi individuel de leur état de santé soit équivalent à celui des salariés en CDI.
Commentaires FO	Conditionner la périodicité des examens médicaux à l'âge, à l'état de santé, aux conditions de travail… **constitue un recul majeur** dans la surveillance de la population salariée dans sa globalité et dans la prévention des risques professionnels qui doit être appliquée à la collectivité des travailleurs. FO s'est toujours prononcée contre l'allongement de la périodicité des examens médicaux. En effet, cet allongement ne résout pas le problème démographique des médecins du travail et nuit à l'efficacité des suivis médicaux réguliers des travailleurs et à la détection des risques émergents. Par ailleurs, une trop grande période entre les visites ne permet pas aux travailleurs de nouer une relation de confiance avec le médecin du travail ; confiance indispensable pour évoquer ou dénoncer, notamment, une souffrance au travail (stress, burn- out, dépression…).

MODERNISER LA MÉDECINE DU TRAVAIL

3. SÉCURITÉ DES TIERS (ART. 102)

Dispositions de la lo	**Sur les tiers**, la loi apporte quelques précisions et restreint l'acception de cette notion : *« tiers* ***se trouvant dans l'environnement immédiat de travail ».*** La loi relative au dialogue social et à l'emploi (Loi Rebsamen) a modifié les missions du médecin du travail et des services de santé au travail (SST) en leur confiant la lourde tâche d'assurer, non plus seulement la sécurité des salariés mais aussi celle **des tiers**.
Commentaires FO	Cette restriction dans la définition des *« tiers »* est indispensable, même si elle n'est pas totalement satisfaisante. FO était favorable à la suppression pure et simple de cette notion (comme cela avait été fait par le Sénat – 28 juin 2016). Il apparaît tout à fait contradictoire de constater que les médecins du travail ne sont pas assez nombreux, mais d'ajouter, sans cesse, de nouvelles missions aux SST (pénibilité, sécurité des tiers, prévention de la consommation d'alcool ou de drogue sur le lieu de travail…). Plus généralement, nous assistons à *« un mélange des genres »* dangereux. En effet, il est proposé depuis longtemps, de pallier la pénurie des médecins du travail en autorisant les médecins généralistes à assurer le suivi médical des travailleurs. FORCE OUVRIÈRE s'y est toujours opposée. Et aujourd'hui, les médecins du travail devraient éviter toute atteinte à la sécurité des tiers. Cette confusion, illogique sur le papier, est non seulement dangereuse pour les salariés (les médecins généralistes ne connaissent pas l'ensemble des risques professionnels et les postes de travail), mais aussi pour les médecins du travail qui ne peuvent absolument pas influer sur les comportements des tiers. Santé publique et santé au travail sont complémentaires. Les *« fusionner »* pour répondre à des contraintes économiques et financières nuirait à tous.

MODERNISER LA MÉDECINE DU TRAVAIL

4. INAPTITUDE ET RECLASSEMENT (ART. 102)

Dispositions de la loi	Alignement du régime de l'inaptitude d'origine non professionnelle sur celui d'origine professionnelle. Désormais, la loi rend obligatoire la consultation des DP avant toute proposition de reclassement, même en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle.
Commentaires FO	Consulter les DP dans les procédures d'inaptitudes (qu'elles soient professionnelles ou non) donne une garantie supplémentaire que les recherches de reclassement sont sérieuses. Maintenir les dispositions protectrices pour les inaptitudes professionnelles (consultation des DP, Indemnité Temporaire d'Inaptitude, paiement du préavis non effectué, doublement de l'indemnité de licenciement) n'empêche pas d'améliorer la protection des salariés inaptes d'origine non professionnelle.
Dispositions de la loi	Le médecin du travail formule des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.
Commentaires FO	Cette indication est valable pour les 2 inaptitudes (professionnelle ou non) et pour toutes les entreprises (et non plus seulement que pour celles de plus de 50 salariés). En matière de santé au travail, FO refuse les seuils. La capacité à suivre une formation doit être appréciée dans toutes les entreprises sans considération du nombre de salariés.
Dispositions de la loi	L'employeur rompt le contrat pour inaptitude s'il justifie : – de son impossibilité de proposer un emploi (*« aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants »*) ; ou – du refus par le salarié de l'emploi proposé ; ou 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 »*.
Commentaires FO	Dans les 2 types d'inaptitude, il devient plus facile et plus rapide de licencier les travailleurs concernés. Afin de soulager les employeurs, pour qui l'obligation de reclassement était trop lourde, il y a désormais une présomption en leur faveur. Présomption d'avoir satisfait à leur obligation de recherches de reclassement. Or, FO constate, trop souvent, que les recherches de reclassement ne sont pas réalisées ou qu'elles le sont de façon *« baclée »* (pour respecter le délai d'un mois afin de reclasser ou de licencier, sans reprendre le paiement des salaires).
Dispositions de la loi	L'employeur est **présumé avoir rempli son obligation de reclassement** lorsqu'il a proposé un emploi en respectant l'avis et les indications du médecin du travail.
Commentaires FO	**Il sera difficile pour un salarié licencié pour inaptitude d'apporter des éléments de preuve afin de démontrer que l'employeur n'a pas rempli son obligation de reclassement.** D'une part, car disposer d'informations pertinentes n'est pas évident et d'autre part parce que le travailleur devenu inapte aura souvent été absent pendant longtemps et donc éloigné des changements qu'aura pu connaître l'entreprise. .../...

Commentaires FO (suite)	Le Sénat avait supprimé cette présomption ; malheureusement le Gouvernement persiste et signe. FORCE OUVRIÈRE conseille donc à toutes les instances représentatives du personnel de se montrer très vigilantes, dès lors qu'un salarié est absent. Sans recherche de reclassement, la procédure sera rapide, les délais pour agir sont raccourcis ; il est donc urgent de se soucier des travailleurs absents le plus tôt possible.
Dispositions de la loi	La loi facilite la rupture du contrat de travail pour les CDD : dès lors que le médecin du travail mentionne expressément que *« tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi »*.
Commentaires FO	Jusqu'à aujourd'hui, le CDD ne pouvait être rompu que si : – l'employeur justifie d'un échec des recherches de reclassement ; ou – le salarié refuse l'emploi proposé dans le cadre d'un reclassement.
Dispositions de la loi	Un salarié anticipant un risque d'inaptitude pourrait solliciter une visite médicale.
Commentaires FO	Il existe déjà un article qui permet au salarié de solliciter une visite médicale À SON INITIATIVE. Mettre l'accent sur l'inaptitude relève d'une volonté d'enrayer la désinsertion professionnelle et de mettre en œuvre des actions en faveur du maintien dans l'emploi (objectif du PST3 et de la future COG AT/MP). Ces actions relèvent de la CNAMTS, de l'employeur et éventuellement du médecin du travail : si le salarié ne sollicite pas de visite et qu'il est par la suite déclaré inapte, pourra-t-on lui reprocher son manquement ? Voire justifier l'échec de l'employeur dans la recherche de reclassement ?
Dispositions de la loi	L'avis d'inaptitude doit être précédé d'une étude de poste réalisée par le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire du SST. Cet avis doit être assorti d'indications relatives au reclassement du travailleur.
Commentaires FO	FO déplore que les mesures prises aient pour unique objet d'alléger les obligations de l'employeur. Il ne faut pas que la responsabilité de ce dernier soit amoindrie en fonction des indications du médecin du travail. Si les préconisations sont floues ou peu précises, qui sera responsable de la défaillance en matière de recherche de reclassement ?
Dispositions de la loi	La **contestation de l'inaptitude** est renvoyée au Conseil de Prud'hommes, statuant en référé. L'employeur ou le salarié saisit le Conseil d'une *« demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel »*. Le demandeur doit en informer le médecin du travail.
Commentaires FO	FO est défavorable à cette disposition qui confie à des médecins le soin de *« statuer »* sur le sort des travailleurs ; et ce, alors qu'ils ne sont pas médecins du travail. On peut donc douter de leur connaissance du milieu du travail et de ses risques propres, des conditions de travail, des pathologies professionnelles, de l'évaluation des risques… Pour FO, seuls l'inspecteur du travail et le médecin inspecteur sont légitimes pour se prononcer en cas de litige portant sur des éléments médicaux.

MODERNISER LA MÉDECINE DU TRAVAIL

5. RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITÉ (ART. 102)

Dispositions de la loi	Désormais, le rapport annuel d'activité, établi par le médecin du travail, devra comporter des données présentées par sexe. Un modèle de ce rapport, ainsi que de la synthèse annuelle d'activité sera fixé par arrêté.
Commentaires FO	Pour FO, cette nouvelle exigence doit uniquement servir à la prévention des risques professionnels pour TOUS les travailleurs sans aucune distinction de sexe. En effet, la préoccupation d'améliorer les conditions de travail des femmes doit servir à la prévention des risques dans sa globalité… et servir à alléger le travail de tous. Ces chiffres ne doivent en aucun cas servir un objectif de *« sélection »* de la main d'œuvre : dans un secteur d'activité et pour un poste précis, si les femmes sont davantage victimes de TMS, l'employeur sera-t-il tenté de recruter plus d'hommes ? Oui, la tentation sera grande : non seulement la prévention sera moins importante à mettre en place mais surtout, les données en matière de sinistralité seront diminuées puisque les travailleurs déclareront moins de maladies professionnelles que les travailleuses.

RENFORCER LA LUTTE CONTRE LE DÉTACHEMENT ILLÉGAL

DÉTACHEMENT DES TRAVAILLEURS/DÉCLARATION DE DÉTACHEMENT (ART. 105)

Dispositions de la loi	Une déclaration dématérialisée est instaurée, et son coût de mise en place sera supporté par les employeurs établis hors de France qui recourent au travail détaché en France. L'accomplissement de ces formalités ne présume pas du caractère régulier du détachement. Les maitres d'ouvrage seront tenus de vérifier que leurs sous-traitants se sont bien acquittés de l'obligation de déclaration de détachement. L'obligation porte sur les sous-traitants directs et indirects des cocontractants ainsi que sur chacune des entreprises exerçant une activité de travail temporaire avec laquelle un de ces sous-traitants ou un de ces cocontractants a contracté, qui détachent des salariés.
Commentaires FO	Pour FO, on peut s'interroger sur la dématérialisation et les risques de fraudes accrus que cela pourrait entraîner lorsque l'information n'est pas présentée *« physiquement »*. Instaurer une contribution est a priori une bonne initiative mais tout dépendra du montant de la contribution. On peut néanmoins s'interroger sur la capacité des autorités publiques à recouvrer une telle contribution auprès des employeurs établis hors de France. Cette obligation de vérification et la responsabilité du maître d'ouvrage sont donc étendues puisqu'auparavant, seul le donneur d'ordre devait s'en assurer.
Dispositions de la loi	Obligation d'envoi d'une déclaration à l'inspection du travail lorsqu'un salarié détaché est victime d'un accident du travail. La déclaration doit être effectuée par l'employeur ou son représentant, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage.
Commentaires FO	Il s'agit d'une nouveauté qui va dans le sens de l'égalité de traitement avec les salariés non détachés. OK pour FO sur ce point. FO souligne qu'on ne sait pas si ces déclarations sont alternatives ou cumulatives. Il y a donc une incertitude juridique.
Dispositions de la loi	Sur les chantiers de bâtiment ou de génie civil […] le maître d'ouvrage porte à la connaissance des salariés détachés, par voie d'affichage sur les lieux de travail, les informations sur la réglementation qui leur est applicable en application de l'article L. 1262-4. L'affiche est facilement accessible et traduite dans l'une des langues officielles parlées dans chacun des Etats d'appartenance des salariés détachés.
Commentaires FO	Il s'agit d'une nouveauté salutaire pour FO.
Dispositions de la loi	Antérieurement, le manquement grave relatif au SMIC ouvrait la possibilité pour l'agent de contrôle d'enjoindre par écrit à cet employeur de faire cesser la situation. Cette disposition relative au SMIC est supprimée ; elle est remplacée par la mention du *« non-paiement total ou partiel du salaire minimum légal ou conventionnel »*.
Commentaires FO	Pour FO : cet *« éclaircissement »* sur les modalités du manquement grave au SMIC cache peut être simplement un affaissement du SMIC, et la consécration textuelle d'un salaire minimum conventionnel plus désavantageux que celui prévu par la loi (et ce faisant, une moindre protection pour le salarié détaché…). Cela constitue un recul par rapport à la version antérieure. .../...

Dispositions de la loi	***Sanctions administratives*** Les sanctions administratives sont étendues aux cas de manquements à ces obligations de déclaration, mais elles ne changent pas dans leur nature. Un délai de 48 heures après le début du détachement est institué pour la réception par l'inspection du travail de la déclaration de détachement que doit lui envoyer, de manière substitutive, le donneur d'ordre ou le maitre d'ouvrage. La DIRRECTE peut ordonner la suspension de la réalisation de la prestation de services *« pour une durée ne pouvant excéder un mois »*… Mais cette sanction *« peut être cumulée avec l'amende administrative prévue aux articles L. 1264-1 et L. 1264-2 »*. (soit, actuellement : au plus 2000 € par salarié détaché et au plus 4000 € en cas de réitération dans un délai d'un an à compter du jour de la notification de la première amende. Le montant total de l'amende ne peut être supérieur à 500000 €. Pour fixer le montant de l'amende, l'autorité administrative prend en compte les circonstances et la gravité du manquement, le comportement de son auteur ainsi que ses ressources et ses charges). En cas de manquement de l'entreprise après la décision administrative l'enjoignant à déclarer les détachés, la sanction administrative demeure (*« l'amende est inférieure ou égale à 10000 € par salarié concerné par le manquement »*, L 1263-6).
Commentaires FO	Pour FO, cette sanction paraît très faible et très hypothétique (sauf pour des cas de fraude de grande ampleur, mais c'est vraiment très limité).

DÉTACHEMENT DES TRAVAILLEURS (ART. 110)

Dispositions de la loi	Insertion de deux alinéas sur la forme de la fermeture temporaire de l'entreprise du BTP. Lorsque la fermeture temporaire est sans objet du fait de l'achèvement ou de l'interruption de l'activité de l'entreprise, l'autorité administrative peut *« prononcer l'arrêt de l'activité de l'entreprise sur un autre site »*.
Commentaires FO	Pour FO : oui pour la forme générale et l'extension de la sanction à « un autre site », qui permettra de mieux sanctionner les activités pratiquées frauduleusement. En revanche, pour éviter les confusions, il serait préférable d'utiliser le même terme de *« suspension d'activité »* qui est celui existant concernant la sanction prononcée. Egalement, pourquoi cantonner cet article au secteur du BTP ?

DISPOSITIONS DIVERSES

PÉRIODES D'ACTIVITÉ NON DÉCLARÉES (ART. 119-II)

Dispositions de la loi	Les périodes d'activité professionnelle d'une durée supérieure à trois jours, consécutifs ou non, au cours du même mois civil, non déclarées par le demandeur d'emploi à Pôle emploi au terme de ce mois ne sont pas prises en compte pour l'ouverture ou le rechargement des droits à l'allocation d'assurance, sauf si le demandeur d'emploi n'est pas en mesure d'effectuer la déclaration dans le délai imparti du fait de son employeur ou d'une erreur de Pôle emploi. Les rémunérations correspondant aux périodes non déclarées ne sont pas incluses dans le salaire de référence. *« II. – Sans préjudice de l'exercice d'un recours gracieux ou contentieux par le demandeur d'emploi, lorsque l'application du I du présent article fait obstacle à l'ouverture ou au rechargement des droits à l'allocation d'assurance, le demandeur d'emploi peut saisir l'instance paritaire de Pôle emploi mentionnée à l'article L. 5312-10 ».*
Commentaires FO	Conséquence du recours devant le Conseil d'État de la CGT. La disposition qui était avant dans les textes de l'assurance chômage, doit être remontée dans la loi afin de la sécuriser. Conforme à ce qui existait précédemment : ok. Plus favorable que l'exclusion du régime pour déclaration mensongère.

SANCTION DU LICENCIEMENT NUL (ART. 123)

Dispositions de la loi	Le licenciement intervenu en méconnaissance des dispositions protectrices relatives à la discrimination, au harcèlement, à la grossesse ou à la maternité ouvre droit au salarié, lorsqu'il ne demande pas sa réintégration ou que celle-ci est impossible, à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, en plus du paiement du salaire éventuellement dû pendant la période couverte par la nullité, sans préjudice de l'indemnité de licenciement.

Document réalisé par la Confédération.

Fédération des Employés et Cadres FORCE OUVRIERE
54 rue d'Hauteville 75010 Paris
Tél. : 01 48 01 91 91 - Fax : 01 48 01 91 92
Mail : fecfo@force-ouvriere.fr
Site : www.fecfo.fr