

PROJET DE LOI VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS ET DE NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES ENTREPRISES ET LES ACTIFS

Récapitulatif
des positions
de la CFE-CGC

Texte issu de la commission des affaires sociales du Sénat

En préambule, la CFE-CGC tient à rappeler que la philosophie même du projet de loi ne nous convient pas. L'inversion de la hiérarchie des normes proposée, le pouvoir de l'employeur renforcé, les juges et magistrats évincés sont autant de remèdes éthérés qui n'ont pas fait la démonstration de leur efficacité sur l'emploi face aux crises économiques et financières que nous rencontrons. Ce projet de loi, à amalgamer tant de sujets structurants sans en avoir suffisamment mesuré les impacts au niveau économique et social, et sans avoir laissé le temps approprié à la concertation entre les acteurs, ne pouvait qu'ouvrir le piège du clivage et de la radicalisation.

Le passage au Sénat, chambre où le dialogue parlementaire pourra s'exercer dans sa plénitude, doit permettre de sortir de cette impasse.

La CFE-CGC vous livre à travers cette contribution son regard sur la version du projet de loi débattu depuis le 13 juin. Nos positionnements de fond demeurent. Cependant, le contexte ayant évolué depuis le passage devant l'Assemblée nationale, nous estimons que la raison doit revenir au centre des échanges. Nous avons déposé en ce sens deux amendements préconisant de renvoyer à la concertation les dispositions concernant la hiérarchie des normes, les acteurs y concourant et la légitimité pour les élaborer.

Ni dans le « tout accompagnement » ni dans le « tout contestation », la CFE-CGC s'inscrit dans une démarche constructive de concertation et d'échanges mutuels. Une ligne de crête à tenir et une « troisième voie » qui en valent la peine.

Projet de loi El Khomri



NOS POINTS SATISFACTIONS

Suppression de la privation de l'indemnité de congés payés en cas de faute lourde (article 2)

La commission des affaires sociales du Sénat a maintenu la suppression de la privation de l'indemnité de congés payés en cas de faute lourde du salarié.

La CFE-CGC demandait depuis des années que la faute lourde ne soit plus privative de l'indemnité de congés payés et est très satisfaite de cette évolution.

Restructuration des branches : la fin du seuil de 5 000 salariés (article 14)

Depuis sa toute première version, le projet de loi fixe en matière de restructuration des branches un calendrier avec des mesures couperets comme la suppression, à l'issue d'un délai de 3 ans suivant la publication de la loi, des branches comptant moins de 5 000 salariés et celles qui n'ont pas conclu d'accord ou d'avenant lors des 7 années précédentes.

La version issue de la commission des affaires sociales du Sénat du projet de loi a supprimé cette disparition automatique des branches comptant moins de 5 000 salariés.

La CFE-CGC est satisfaite de cette disposition.

La CFE-CGC a toujours été opposée à la suppression d'office des branches de moins de 5 000 salariés au motif qu'un tel critère ne reflète pas la réalité du dynamisme conventionnel et « tue » des branches couvrant moins de 5 000 salariés quand bien même elles signeraient régulièrement des accords. Et inversement, il protège des branches de plus de 5 000 salariés et ce même si elles ne négocient pas régulièrement.

D'après notre étude, près de 50 % des conventions collectives catégorielles auraient moins de 5 000 salariés. Ainsi, ce critère d'effectifs menace directement les branches catégorielles qui couvrent par nature une population minoritaire. Pour que les spécificités des catégories numériquement minoritaires soient reconnues, il faut les aborder de façon spécifique dans une convention collective dédiée : c'est ainsi l'assurance de voir les intérêts des salariés concernés mieux défendus.

Pour la CFE-CGC, un seuil d'effectif ne doit pas devenir la variable d'ajustement de l'avenir de la branche. Notre Confédération accueille donc favorablement la suppression de ce critère de restructuration des branches.

Projet de loi El Khomri



Les demi-journées de délégation pour les salariés en forfait-jours porteurs de mandats (article 16)

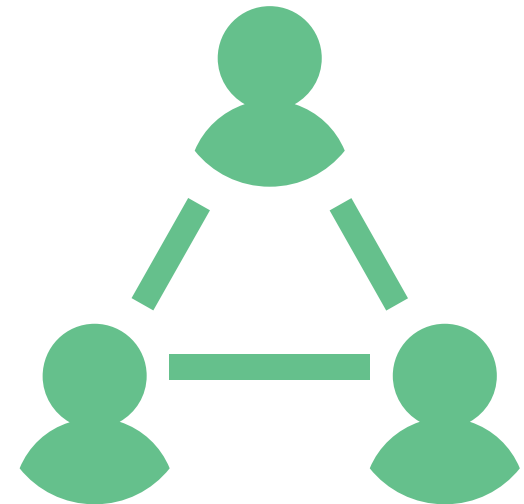
L'article 16 du projet de loi prévoit que « lorsque le représentant du personnel élu ou désigné est un salarié en forfait-jours, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat ».

La CFE-CGC est satisfaite d'avoir enfin été entendue sur ce sujet, cette mesure permettant notamment une réévaluation réelle de la charge de travail des salariés sur l'année en fonction du nombre de demi-journées qui devront être consacrées à leurs mandats.

Cette mesure révèle une prise de conscience sur l'incompatibilité du forfait-jours avec certains dispositifs pensés sur le modèle de l'étalon heure. La CFE-CGC souhaite que cette prise de conscience ne s'arrête pas à la seule question des crédits d'heure, et s'étende notamment à la question de l'assimilation des salariés en forfait réduit à des salariés en temps partiel.

La recherche d'une protection efficace des travailleurs des plateformes collaboratives (art. 27 bis)

La suppression de l'article 27 bis qui proposait une protection a minima apparaît la bienvenue mais à la condition qu'une plus vaste réflexion soit engagée pour protéger comme il se doit les travailleurs économiquement dépendants dont font partie ceux de plateformes collaboratives. Cette réflexion prendra notamment en compte les questions ayant trait à la protection sociale, à la fiscalité, aux droits individuels et collectifs de ces travailleurs.





Contenu spécifique des accords de branche à destination des entreprises de moins de 50 salariés (article 29)

L'article 29 prévoit qu'un accord de branche « comporte, 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.

Ces stipulations spécifiques peuvent porter sur l'ensemble des négociations prévues par le présent code.

L'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé les salariés par tous moyens ».



La CFE-CGC a proposé dans le cadre du rapport Combrexelle de développer la négociation d'accords de branche d'application directe à destination des TPE/PME qui n'auraient pas la possibilité de négocier et soutient donc cet article.

Les sénateurs ont par ailleurs rendu obligatoire dans l'accord de branche la présence de stipulations spécifiques pour les entreprises employant moins de cinquante salariés, même s'il n'est pas étendu.

Cependant, la CFE-CGC regrette que la commission n'ait pas réintroduit l'information de la commission paritaire de branche pour un suivi du tissu conventionnel appliqué dans les TPE qui pouvait contribuer à enrichir les accords types conclus au niveau de la branche, information supprimée lors du passage du texte en 49-3.



Médecine du travail (articles 44, 44bis, 44ter)

Le texte issu de la commission des affaires sociales du Sénat revient sur l'écriture du projet de loi qui organisait la suppression de la visite médicale d'embauche dont bénéficie aujourd'hui l'ensemble des salariés. Ce qui, par conséquent, ne permettait ni l'ouverture d'un dossier médical ni l'organisation du suivi médical.

Le texte rétablit l'examen médical d'aptitude avant l'embauche, renouvelé périodiquement pour tous les travailleurs. Il remet le médecin du travail au centre du dispositif en lui confiant le soin d'effectuer cet examen sauf si des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin.

Certes, un dispositif dérogatoire est instauré puisque si la nature du poste auquel est affecté le travailleur le permet, une visite d'information et de prévention se substitue à l'examen médical d'aptitude. Mais cette absence d'examen médical d'aptitude devient dérogatoire et est encadrée :

- La visite d'information et de prévention est effectuée par l'un des professionnels de santé (collaborateur médecin, interne) ;
- Les catégories de travailleurs concernés par cette visite d'information et de prévention seront définies par un décret en Conseil d'État après consultation des organisations d'employeurs représentatives aux niveaux interprofessionnels et multi-professionnel et des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national.

Deux points cependant mériteraient d'être réexaminés :

- **Le reclassement suite à une inaptitude**

- Le médecin du travail formule des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté. La nouvelle version du texte circonscrit cette obligation aux entreprises d'au moins cinquante salariés. Elle exclut les entreprises de moins de 50 salariés et crée à ce titre une inégalité de traitement entre salariés. Nous demandons le retour à la formulation précédente.
- Le texte précise les conditions selon lesquelles l'employeur peut rompre le contrat de travail. Parmi celles-ci figure le cas où l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise. La version précédente prévoyait un reclassement dans l'emploi afin d'inclure les entreprises du groupe le cas échéant. La formulation adoptée par la commission des affaires sociales du Sénat est plus restrictive puisqu'elle circonscrit l'obligation de reclassement à la seule entreprise et limite les possibilités de reclassement au sein du groupe. Nous souhaitons le retour à l'écriture précédente.

- **La gouvernance des services de santé au travail**

Aujourd'hui, les services de santé au travail sont gérés paritairement : le président est élu parmi les représentants des employeurs, le trésorier parmi ceux des salariés. Le président dispose d'une voix prépondérante en cas de partage des voix.

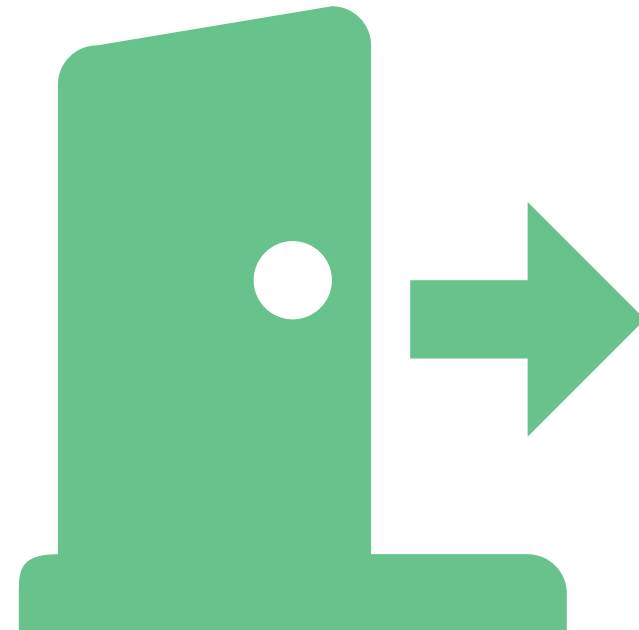
La version 49-3 de l'Assemblée nationale prévoyait que le président et le trésorier soient élus en alternance parmi les représentants des employeurs et ceux des salariés, ce qui répondait à une demande récurrente de la CFE-CGC. Le président disposant d'une voix prépondérante, l'alternance des postes permettrait aux salariés de peser du même poids que les employeurs, ce qui n'est pas le cas actuellement. Nous demandons la réintroduction de cet alinéa dans le texte

Le détachement des travailleurs (articles 50 et suivants)

Dans la dernière version du texte, les sénateurs ont ajouté deux dispositions particulièrement intéressantes sur le sujet des travailleurs détachés :

- exclusion des marchés publics pour les personnes coupables d'infraction aux règles sur le détachement ;
- possibilité pour l'acheteur de résilier le marché public lorsque l'autorité administrative a prononcé la suspension d'activité du sous-traitant.

La CFE-CGC salue l'inclusion de ces mesures complémentaires contre le détachement illégal des travailleurs.



Projet de loi El Khomri



NOS PROPOSITIONS D'ÉVOLUTIONS

La sécurisation des conventions de forfait-jours (article 5)

Le législateur ne peut rater l'occasion de sécuriser enfin le forfait-jours, tant du côté des salariés que des entreprises. Il est de son devoir de garantir le droit à la santé, au repos, à une durée de travail raisonnable, à une rémunération équitable et à une égalité de traitement des salariés en forfait-jours. Tout comme il est de son devoir de garantir aux entreprises des règles claires en matière de décompte des journées travaillées, de calcul du salaire journalier, de transposition de dispositifs uniquement conçus sur la référence horaire... C'est un dispositif qui fait sens auprès des salariés et des entreprises lorsqu'il n'est pas dévoyé.

Le projet est encore loin d'atteindre ces objectifs et de garantir les droits fondamentaux des salariés et la sécurité juridique des entreprises.

En revanche, il est prévu que les accords collectifs dont les dispositions sur la charge de travail sont déjà conformes, mais qui ne comporteraient pas les clauses relatives aux périodes de référence du forfait, conditions de prise en compte des arrivées, départs ou absences en cours de période et aux modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion, continueront de produire leurs effets.

Ces nouvelles clauses ne s'appliqueront donc que pour les nouveaux accords. Il est également prévu que l'exécution d'une convention de forfait en jours conclue en vertu d'un accord collectif de branche ou d'entreprise qui, à la date d'entrée en vigueur de la loi, n'est pas conforme aux nouvelles dispositions sur la mesure de la charge de travail, l'entretien sur l'organisation du travail et le droit à la déconnexion issus de la loi, peut être poursuivie si l'employeur respecte certaines mesures, et que, sous ces mêmes réserves, l'accord collectif non conforme peut également servir de fondement à la conclusion de nouvelles conventions individuelles de forfait.

La sécurisation des conventions de forfait-jours (article 5) suite

Le projet de loi souffre d'insuffisances majeures qu'il est impératif de combler par la loi elle-même :

- L'absence de garantie donnée par la loi d'une durée raisonnable de travail : pour rappel, le seul respect des repos quotidiens et hebdomadaires imposés aux employeurs peut donc conduire les salariés à travailler jusqu'à 78 heures par semaine, ce qui est totalement déraisonnable.
- Si le suivi de la charge de travail est renforcé puisqu'il doit désormais être régulier, nous pouvons néanmoins regretter que le cadre de ce suivi reste flou.
- S'agissant des contreparties pour les salariés : rien n'est prévu. Côté rémunération, la législation reste inchangée, ce n'est même pas un sujet pour la négociation collective.

La discrimination dont font l'objet les salariés en forfait-réduit, privés de la qualification de salariés à temps partiel, demeure. Par ailleurs, le projet prévoit différentes dispositions visant à sécuriser les accords sur les forfaits-jours conclus avant l'entrée en vigueur de la loi.

Tout d'abord, lorsque les accords sont révisés pour être mis en conformité avec la loi, la convention de forfait se poursuit sans qu'il y ait lieu de requérir l'accord du salarié, ce qui nous semble pertinent.

Ces mesures sont en opposition avec le combat que la CFE-CGC mène pour sécuriser le forfait en jours. Nous ne pouvons accepter de laisser les conventions de forfait-jours conclues sur la base d'accords collectifs non conformes se poursuivre sans réouverture de la négociation collective. Et il est encore moins acceptable de permettre la conclusion de nouvelles conventions de forfait sur la base de tels accords.

La CFE-CGC a fait des propositions pour un droit transitoire équilibré donnant du temps aux partenaires sociaux pour renégocier leurs accords, mais les obligeant dans un délai d'un an à se mettre en conformité avec les nouvelles exigences légales. Elle regrette que ses propositions n'aient pas été reprises.

La CFE-CGC appelle de ses vœux une sécurisation définitive du forfait-jours pour ne pas gâcher la chance législative de mettre ce dispositif enfin d'équerre au service des entreprises et des salariés.



Le Compte Personnel d'Activité (article 21)

La dernière version du projet de loi a considérablement affaibli le Compte personnel d'activité, avec le retrait du Compte d'engagement citoyen, et la limitation du Compte personnel de prévention de la pénibilité à quatre facteurs de risques professionnels. De surcroît, la concertation prévue pour réfléchir à une « amélioration des modalités de prévention des risques de la pénibilité » laisse entendre que le C3P pourrait être amené à disparaître dans les mois à venir.

Si nous comprenons la volonté des parlementaires de ne pas faire de ce dispositif une usine à gaz, nous sommes fermement opposés à un CPA qui serait limité au Compte personnel de formation, sans perspective d'évolution dans les années à venir. Le CPA est l'une des rares mesures à avoir fait l'objet d'une réelle concertation préalable entre partenaires sociaux, les pouvoirs publics et l'ensemble de la société civile. À cette occasion, l'immense majorité des acteurs se sont prononcés pour un CPA ambitieux au service de la sécurisation des personnes dans leur parcours professionnel et pour mieux valoriser les activités sociales. C'est l'objet même du Compte d'engagement citoyen.

La CFE-CGC demande donc le retour à la version issue de l'Assemblée nationale, avec la réintégration du CEC et du C3P dans son intégralité. Par ailleurs, nous souhaitons que ce projet de loi ouvre dès à présent la porte aux évolutions futures du CPA, tout en conservant le principe de la concertation préalable entre l'ensemble des acteurs concernés. Lors des premiers débats, nous avons exprimé notre souhait d'ajouter au CPA un dispositif permettant aux salariés d'épargner du temps, par exemple des jours de congé ou des RTT non pris. L'intégration d'un Compte de temps dans le CPA comporterait en effet x avantages :

- Il permettrait de diversifier les sources d'alimentation des autres comptes composant le CPA, et en particulier le CPF ;
- Il contribuerait à répondre aux attentes des actifs sur une meilleure articulation des temps sociaux (temps de travail, temps familial, temps de formation, temps d'engagement associatif, politique ou syndical...);
- Il participerait à la réduction des inégalités entre les salariés car la très grande majorité des salariés bénéficiant aujourd'hui d'un Compte épargne temps travaillent pour de grandes entreprises.

La dynamique de mise en place progressive du CPA ne doit pas s'arrêter. C'est pourquoi nous demandons que soit prévue l'ouverture d'une concertation, à l'automne prochain, portant sur la création d'un Compte de Temps au sein du dispositif.

Le droit à la déconnexion (article 25)

Alors même que le texte présenté par le gouvernement allait dans le sens des propositions avancées par la CFE-CGC, ce nouveau texte illustre un certain recul, notamment en préférant laisser la mainmise à l'employeur à défaut d'accord.



En effet, l'élaboration d'une charte après avis du CE ou à défaut des délégués du personnel dans les entreprises d'au moins 50 salariés avec la prévision obligatoire d'actions de formation et de sensibilisation à l'usage raisonnable des outils numériques n'est plus prévue.

Or, il apparaît nécessaire d'associer le plus possible en amont les représentants du personnel à la définition des modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion. En effet, ce sont les conditions de travail et les conditions de vie des salariés qui concernées et leurs représentants en sont les garants.

Il est également étonnant que le projet d'expérimentation nationale portant sur l'articulation du temps de travail et de l'usage raisonnable des messageries électroniques par les salariés ou les agents publics soit envoyé aux oubliettes alors qu'il aurait permis de mieux cerner les problématiques concrètes posées dans les entreprises et les administrations publiques.

Projet de loi El Khomri



La négociation nationale interprofessionnelle sur le télétravail (article 26)

Le texte présenté prévoit une simple concertation des partenaires sociaux sur l'évolution des règles encadrant le travail à distance et les conventions individuelles de forfait. Il ne parle désormais que de travail à distance et plus de télétravail. Faut-il entendre que, pour le Sénat, le télétravail est englobé dans le travail à distance ?

La possible ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle sur le développement du télétravail et du travail à distance n'est plus à l'ordre du jour, ce que la CFE-CGC regrette grandement. Le texte prévoit désormais un dialogue a minima. Or, l'opportunité de regrouper les partenaires sociaux afin de négocier sur le télétravail était justement l'occasion de discuter, de reconstruire, d'améliorer et de sécuriser ensemble une organisation alternative du travail ayant vocation à se développer.

Les TIC et le dialogue social (article 27)

La CFE-CGC constate que l'utilisation des technologies de l'information et de la communication est un facteur de dispersion géographique des salariés. Il est primordial d'assurer à ces derniers les mêmes droits que ceux qui exécutent leur prestation de travail dans l'enceinte de l'entreprise. L'accès des salariés aux représentants du personnel, en particulier syndicaux, et réciproquement la diffusion d'informations de ces derniers à destination des salariés via les outils numériques en fait partie.

Néanmoins, l'accès en l'absence d'accord collectif est extrêmement limité dans la mesure où il s'agit de mettre un lien hypertexte sur l'intranet (pas de visibilité).

Tout cela apparaît bien timide pour la CFE-CGC alors même que le monde du travail se modernise et que le télétravail et le nomadisme ont vocation à s'étendre. Il est primordial de garantir les droits collectifs de ces salariés qui travaillent à distance en leur assurant l'accès à l'information diffusée par leurs représentants.

Ce que propose le projet de loi ne nous satisfait donc pas.

Un service public d'accès au droit à destination des entreprises de moins de 300 salariés (article 28)

L'article 28 du projet de loi crée un service public d'accès au droit à destination des entreprises de moins de 300 salariés.

La CFE-CGC a proposé dans le cadre du rapport Badinter la création d'un service public de renseignement dédié aux TPE/PME, auquel participeraient les partenaires sociaux, visant à couvrir le droit du travail mais pas seulement. La CFE-CGC se félicite de la reprise de sa proposition et de la création de ce service public.

Le texte présenté à la commission des affaires sociales du Sénat proposait que ce service se fasse dans un cadre territorial et y associait les partenaires sociaux.



Avec la nouvelle rédaction, le cadre territorial semble disparaître, ainsi que le projet d'association des partenaires sociaux. Les motifs de l'amendement ainsi adopté précisent en effet que le service serait confié aux DIRECCTES (Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

Le nouveau texte prévoit également une modularité des délais de réponse en fonction de l'urgence de la question posée, ce qui semble pertinent si l'on souhaite que ce service ait un réel intérêt pour les TPE.

Néanmoins, et si la CFE-CGC avait soulevé les difficultés posées par un service territorial en termes d'égalité des usagers (l'administration du travail est au service des salariés comme des employeurs et offre les services équivalents sur l'ensemble des territoires) et d'harmonisation des réponses éventuellement apportées, le simple transfert de nouvelles charges aux DIRECCTES, qui ne disposent déjà pas des moyens suffisants pour effectuer leurs missions, ne rassure pas davantage sur l'effectivité de ce service.

De plus, la disparition de toute implication des partenaires sociaux est très regrettable.

Les rapporteurs ont ainsi transformé un service public nouveau en simple « décret » social. Le projet est dénaturé. La CFE-CGC demande que le texte retrouve ses ambitions de création d'un véritable service public dédié aux TPE/PME auquel seront associés les partenaires sociaux.

Enfin, la rédaction laisse entendre que l'employeur serait prémuni de toute sanction en cas de changement d'interprétation. Cette formulation mériterait d'être précisée dans la mesure où cette « immunité » ne peut alors concerner que les rapports avec l'administration.

Le licenciement économique (article 30)

La version issue de la commission des affaires sociales du Sénat présente l'avantage de ne plus définir de façon automatique la durée d'appréciation des difficultés économiques et de supprimer la référence à la taille de l'entreprise.

Le fait que, sauf situation exceptionnelle (baisse du CA ou de l'encours de commandes supérieure à 30 % par exemple), les difficultés économiques s'apprécient en regardant l'évolution de plusieurs indicateurs est également un point positif. Cette version du texte entérine le fait qu'un seul critère ne suffit pas toujours à lui seul à caractériser l'existence de difficultés économiques.

Cependant, l'article 30 entend fixer par décret en Conseil d'État la liste des indicateurs économiques, le niveau et la durée de la baisse, permettant d'apprécier les difficultés économiques selon les spécificités de l'entreprise et du secteur d'activité. La philosophie de la version CAS du Sénat reste donc la même que la version initiale du texte. Il s'agit de limiter le pouvoir d'appréciation du juge en caractérisant de façon plus précise les éléments d'appréciation des difficultés économiques.



Pour la CFE-CGC, seules des difficultés importantes et durables doivent justifier un licenciement pour motifs économiques et cela dans le but d'assurer la pérennité de l'entreprise. La CFE-CGC ne souhaite pas que soit inscrits dans la loi des critères prédéfinis d'appréciation des difficultés de l'entreprise. Il est indispensable que le juge conserve son pouvoir d'appréciation au cas par cas de la réalité de ces difficultés.

En outre, le juge ne se contente pas seulement de constater une baisse du chiffre d'affaires ou des commandes pour apprécier les difficultés économiques. Il vérifie si celles-ci sont réelles et si elles ne résultent pas d'un comportement intentionnel ou frauduleux de la part de l'employeur.

Pour la CFE-CGC, le licenciement ne doit pas être un acte anodin. Il doit être mobilisé en dernier recours. C'est dans cet esprit que la CFE-CGC a signé l'ANI du 11 janvier 2013 qui contenait les accords de maintien dans l'emploi, la négociation du PSE, et le régime unique d'activité partielle. La CFE-CGC fait du recours au chômage partiel et, le cas échéant, à la négociation d'accords de sauvegarde de l'activité et de l'emploi un préalable avant toute procédure collective de licenciement économique. Ces dispositifs permettent à l'entreprise de retrouver une souplesse avec d'autres variables d'ajustement que les seuls effectifs.

Enfin, cette nouvelle version du texte réduit le périmètre d'appréciation aux entreprises du groupe qui exercent dans le même secteur d'activité et qui sont implantées sur le territoire national. Pour la CFE-CGC, au nom d'un principe de solidarité entre la société mère et sa filiale, les difficultés économiques doivent être appréciées au niveau du secteur d'activité du groupe.



Les formations en alternance (articles 32A et suivants)

Un grand nombre de mesures concernant l'apprentissage ont été ajoutées au projet de loi par la commission des affaires sociales du Sénat. C'est un signal très positif pour les jeunes ayant fait le choix de cette filière, qui souffre encore parfois d'une image dégradée.

La CFE-CGC salue certaines mesures très positives :

- la suppression de l'article 33, qui détournait le contrat de professionnalisation de son objectif initial en l'ouvrant à des formations non qualifiantes ;
- la suppression du critère d'âge pour la détermination du niveau de rémunération de l'apprenti.

Malheureusement, d'autres mesures risquent d'aboutir à une dégradation des conditions de travail et d'études des jeunes sous contrat d'apprentissage. La plus importante concerne le temps de travail des apprentis mineurs : dans certains secteurs, les apprentis de moins de 18 ans pourront ainsi travailler jusqu'à 40 heures par semaine et 9 heures par jour ; les conditions d'exercice du travail de nuit pour les mineurs sont également assouplies.

Il s'agit de mesures régressives et inefficaces qui reposent sur l'idée que ce serait le statut trop protecteur des apprentis qui empêcherait le développement de l'apprentissage en France. Rappelons-le une fois encore : c'est la reprise de la croissance, et le remplissage des carnets de commandes des entreprises, qui les pousseront à embaucher des apprentis. Pas le détricotage de leur statut !

On ne peut également que s'étonner de la place réservée aux organisations syndicales de salariés dans le pacte national pour l'apprentissage. Si l'idée d'une meilleure coordination entre les acteurs des actions menées en faveur de l'apprentissage est intéressante, pourquoi ce pacte ne devrait-il être signé que par les organisations patronales, en ne donnant qu'un rôle consultatif aux organisations de salariés ?

Projet de loi El Khomri



NOS DEMANDES ➡ RETRAIT

La commission de refondation de la partie législative du Code du travail (article 1)

Dans le texte issu de la commission des affaires sociales du Sénat, il est précisé que cette refondation attribue une place centrale à la négociation collective et prévoit que la loi fixe les dispositions qui relèvent de l'ordre public et celles supplétives en l'absence d'accord collectif.

Depuis le début, la CFE-CGC n'a cessé de rappeler être défavorable au projet de réécriture totale du Code du travail du gouvernement. Ce projet va nécessairement marquer un recul de l'impérativité de la loi, qui deviendra dans de nombreux domaines supplétive. De plus, rien ne permet d'assurer que ces règles devenues supplétives se situeront à un niveau comparable à celui des règles actuellement impératives, bien au contraire.

Alors que la CFE-CGC n'était déjà pas favorable à cette commission, les garanties ne cessent de reculer quant au cadre de travail qui lui sera imposé.

Enfin, les sénateurs ont précisé que la commission chargée de la refondation du Code du travail présente, pour chaque partie de celui-ci, l'intérêt d'accorder la primauté à la négociation d'entreprise ou à celle de branche. Les partenaires sociaux de la branche sont clairement dessaisis de la compétence qui était la leur en matière de détermination du périmètre ouvert à la primauté de la négociation d'entreprise. Celle-ci est systématiquement confiée à la commission de refondation. Voici une promotion curieuse du dialogue social qui commence par réduire substantiellement ses marges de manœuvre !



La suppression de la durée légale du travail impérative (article 2)

La CAS du Sénat a ajouté un amendement qui prévoit que la durée du travail de référence des salariés à temps complet est fixée par accord collectif et qu'à défaut, la durée du travail est fixée de manière supplétive à 39 heures.

La CFE-CGC est opposée à la fin des 35 heures, et à la suppression de la durée légale du travail. Celle-ci garantit un seuil de déclenchement des heures supplémentaires identiques pour tous les salariés et reste un message fort pour le maintien du pouvoir d'achat aujourd'hui en berne. Cette proposition risque de provoquer du dumping social entre entreprises d'un même secteur qui auront des seuils différents de déclenchement des heures supplémentaires différents.

Pour sécuriser les conditions d'application des accords collectifs modifiant la durée du travail, la commission des affaires sociales a prévu un amendement entraînant la modification des articles L. 1222-7 et 8 du Code du travail. Ces articles prévoient que lors de la mise en place d'un accord collectif sur la réduction du temps de travail, la seule diminution du nombre d'heures prévu au contrat de travail d'un salarié, sans incidence sur son salaire, n'est pas considérée comme une modification dudit contrat. Un salarié refusant une telle modification (réduction de son temps de travail) peut dès lors potentiellement être licencié pour cause réelle et sérieuse, pour un motif qualifié de *sui generis* (ni personnel, ni économique).

Avec la proposition du Sénat sera concernée l'application des accords modifiant la durée du travail (et non plus seulement diminuant celle-ci).

En cas de refus de se soumettre à la nouvelle durée du travail, le salarié pourra être licencié pour un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse.

On notera enfin l'ajout des conditions de maintien de la rémunération mensuelle (fixées par décret) des salariés qui effectuaient régulièrement des heures supplémentaires avant l'entrée en vigueur de la loi.

Nous sommes évidemment opposés à cet amendement qui est toutefois logique avec la proposition de supprimer la durée légale du travail. La durée du travail de référence étant fixée par accord, ou par la loi de manière supplétive à 39 heures, il est impératif que les salariés ne puissent refuser cette modification pour que ces nouvelles dispositions soient réellement effectives. La fixation par décret d'un maintien de rémunération mensuelle pour les salariés qui effectuaient des heures supplémentaires régulières avant la promulgation de la loi permettra également d'éviter que certains salariés puissent refuser le passage aux 39 heures en invoquant la modification de leur rémunération.



La fin des 24 heures minimales de travail pour les salariés en temps partiel (article 2)

Le projet de loi supprime le seuil minimal de durée de travail en temps partiel de 24h né de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi et confie à la négociation collective d'entreprise ou, à défaut, de branche, le soin de fixer, de manière facultative, une durée minimale de travail à temps partiel.

Nous sommes opposés à cette suppression car confier la fixation d'une durée minimale de travail en temps partiel à la négociation collective ouvre la voie à une réduction de la durée minimale des contrats à temps partiels à un niveau tel qu'il ne permet pas aux salariés d'accéder aux droits sociaux et à une rémunération décente.

L'expérience le prouve : de nombreux accords de branche dérogent allègrement aux 24 h et ce sans contrepartie.

La CFE-CGC, signataire de l'ANI du 11 janvier 2013 dans un esprit de création de nouveaux droits pour les salariés afin de sécuriser leur parcours professionnel, ne peut que refuser cette nouvelle disposition.

En instituant les 24 h minimales de travail, l'objectif de la loi du 14 juin 2013 était de contrer les abus de certains employeurs enclins à multiplier les « petits » contrats à temps partiel. Cette durée minimale a été assouplie par une succession de dérogations :

- répondant à des situations bien particulières (aux embauches de jeunes de moins de 26 ans, contrats de moins de 7 jours...),
- à la demande du salarié,
- par accord de branche étendu.

Afin de faire face aux difficultés de mise en œuvre de la durée minimale de 24 h et pour sécuriser les employeurs et les salariés, il est devenu aisé de déroger aux 24 h minimales de travail. La CFE-CGC était en accord avec ces assouplissements¹.

La CFE-CGC estime que les dispositions actuelles en matière de temps partiel étaient suffisamment souples et permettaient de prendre en compte les préoccupations patronales et salariales. Ne pas définir de durée minimale de travail pour les salariés en temps partiel laisserait les salariés concernés en situation d'insécurité et de précarité. Nous demandons donc la suppression de cet amendement sur le temps partiel.

Si le législateur veut revoir les dispositions relatives au temps partiel, nous lui conseillons de traiter une question majeure, celle de la majoration salariale pour les heures comprises dans le cadre des avenants compléments d'heures, malheureusement pas posée en obligation dans le code du travail. Cette règle peu contraignante laisse place à certaines dérives. On imagine sans mal que ces heures incluses dans l'avenant « complément d'heures » qui sont non majorées prendront le pas sur les heures complémentaires qui sont, elles, majorées dès la 1^{ère} heure.

¹ Notre confédération était allée plus loin en militant pour la fixation d'une durée minimale d'heures de travail à 16h afin, à la fois, de garantir l'accès des salariés à temps partiel aux droits sociaux (JSS) dont ils sont privés lorsque leur contrat prévoit un nombre d'heures de travail inférieur et de faciliter sa mise en œuvre dans les entreprises.



Le fractionnement du temps de repos (article 2)

Pour notre Confédération, la réflexion sur l'adaptation du monde du travail aux évolutions actuelles ne doit pas être l'occasion de mettre en place des mesures ayant vocation à porter atteinte à la santé des salariés. Le régime du forfait-jours permet déjà une certaine souplesse avec une amplitude de travail qui permet aux salariés concernés de s'organiser et d'être autonomes.

Cependant, le fractionnement du temps de repos va à l'encontre de ce qu'a toujours revendiqué la CFE-CGC : la fixation par le législateur de garanties minimales, d'ordre public, pour les salariés soumis au forfait-jours, assurant ainsi le respect de leurs droits fondamentaux au repos, à la santé et à la sécurité.

- **Une proposition dangereuse pour les salariés comme pour les entreprises :**

Le fractionnement porte atteinte à un droit effectif au repos, garant de la santé et de la sécurité des salariés.

Le droit au repos doit se traduire par une coupure avec le travail d'une durée suffisamment longue qui seule permet au salarié de vraiment déconnecter et de prévenir une surcharge mentale.

En outre, le fractionnement des repos va favoriser des durées de travail excessives. Un salarié en forfait-jours ne doit pas travailler 13 heures par jour, contrairement à ce que sous-tend le fractionnement. Les 11 heures de repos quotidien ne sont pas un maximum mais bien un minimum de temps de repos à prendre !

Aujourd'hui, rien n'empêche un salarié en forfait-jours de partir de son travail pour aller chercher ses enfants à 17 heures, il doit juste s'organiser pour réaliser sa mission.

Enfin, le fractionnement des durées minimales de repos porte atteinte au droit de repos consacré par nombre de nos engagements supranationaux : Déclaration universelle des droits de l'Homme, Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne...

Cela exposera par conséquent les entreprises à un nouveau risque de contentieux.

- **Une proposition inadaptée :**

Le fractionnement est incompatible avec l'esprit du forfait-jours. Il nécessite un décompte horaire du travail et son contrôle qui sont antinomiques avec le décompte de la durée du travail en jours.

Cela va en outre complexifier pour les entreprises la gestion des forfaits-jours. Pour fractionner le temps de repos, l'employeur devra procéder à un contrôle précis du nombre d'heures de repos pris par le salarié, qui devra effectuer un reporting quotidien. Dans les grandes entreprises, ce suivi sera un casse-tête. Dans les petites, il ne sera pas fait, avec toutes les conséquences que cela pourra engendrer sur la santé des salariés et sur la responsabilité des employeurs.

Projet de loi El Khomri



La possibilité de conclure un accord collectif partiel sur le forfait-jours (article 2)

Le projet prévoit que certains sujets essentiels (contrôle et suivi de la charge de travail, articulation vie personnelle et vie professionnelle, respect du droit à la déconnexion) peuvent ne pas être négociés.

Pour ces sujets, des dispositions supplétives autorisent la conclusion d'un accord collectif partiel, a minima. Or, les dispositions supplétives prévues sont impropres à garantir la bonne répartition de la durée du travail dans le temps, la santé et la sécurité des salariés.



Projet de loi El Khomri

Le renfort et l'extension du champ de la décision unilatérale de l'employeur (article 2)

Celle-ci passe notamment par les nombreuses possibilités données aux employeurs de fixer seuls les règles du jeu en l'absence d'accord collectif :

- compensation des temps d'astreintes ou des temps de déplacements professionnels exceptionnels,
- extension des possibilités de mise en place d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine,
- détermination des modalités de suivi et de contrôle de la charge de travail des salariés en forfait-jours dans les entreprises quelle que soit leur taille,
- mise en place et encadrement du forfait-jours dans les entreprises de moins de 50 salariés,
- recours au vote électronique pour les élections professionnelles, etc.

On ne peut à la fois dire vouloir dynamiser la négociation collective et permettre aux employeurs de décider seuls. Chaque loi doit donc trouver sa déclinaison dans un décret.





La modulation de la périodicité des négociations d'entreprises et de branches (article 7)

Le projet de loi ouvre la possibilité de modifier, par accord, la périodicité des négociations obligatoires de branche et d'entreprise. Les thèmes annuels obligatoires pourront être débattus tous les 3 ans, ceux abordés tous les 3 ans le seront tous les 5 ans et ceux abordés tous les 5 ans le seront tous les 7 ans.

Cette opportunité est toutefois limitée pour certaines thématiques.

- La possibilité de modifier la périodicité de la négociation annuelle d'entreprise sur l'égalité professionnelle et la QVT (L.2242-8) est ouverte aux seules entreprises qui ont conclu un accord sur l'égalité professionnelle.
- A la demande d'une organisation signataire, la négociation sur les salaires peut être mise sans délai à l'ordre du jour.

La version adoptée par la commission des affaires sociales du projet de loi supprime l'exception faite aux négociations salaires. Ainsi, la négociation annuelle de branche et d'entreprise sur les salaires peut devenir triennale, sans exception.

Depuis le départ, la CFE-CGC est opposée à la possibilité de modifier la périodicité des négociations de branche et d'entreprise. Cette volonté affichée de simplification ne fait que fragiliser le dialogue social.

Il est reproché aux branches d'avoir une activité atone d'où le lancement du chantier de la restructuration des branches visant à diminuer le nombre de conventions collectives pour les dynamiser. Mais différer les négociations obligatoires de branche par accord n'augure pas d'un renforcement de l'activité de dialogue social dans une branche. La stratégie du gouvernement devient difficile à comprendre !

La loi du 17 août 2015 avait déjà lancé l'estocade en permettant déjà de modifier la périodicité des négociations annuelles obligatoires d'entreprise sous conditions².

La CFE-CGC était déjà réservée sur cette possibilité, malgré l'encadrement retenu. Elle est naturellement opposée aux dispositions du projet de loi qui ouvre considérablement le champ d'application en permettant aux entreprises mais aussi aux branches de différer leurs négociations obligatoires et qui facilite une telle modulation en la conditionnant à un simple accord de droit commun à 30 %. De surcroît, nous rappelons que cette version du texte ignore totalement le garde-fou institué pour les négociations obligatoires sur les salaires.

De ce fait, nous demandons la suppression de cette disposition.

² Modulation réalisée par la voie d'un accord d'entreprise majoritaire (50%) + possibilité ouverte aux seules entreprises ayant rempli leur obligation d'accord en matière d'égalité pro ou à défaut un plan d'action. Par exception la négociation sur les salaires effectifs peut revenir annuelle sans délai par la seule volonté d'une des organisations signataires



Les représentants du personnel et la légitimité des accords collectifs (articles 7A, 7B, 7C 10A et 10)

Il est difficile de comprendre un discours qui se veut en faveur du dialogue social mais qui, dans les actes, restreint la mise en place des partenaires pour dialoguer que sont les représentants syndicaux.

Pour un dialogue social opérationnel et efficient, il faut des acteurs qui se fassent confiance et qui connaissent les uns et les autres le sujet dont ils parlent. On ne s'improvise pas négociateur patronal ou négociateur représentant des salariés sur la flexibilité du temps de travail, sujet très complexe. Or, comment créer cette confiance ? En considérant qu'il n'y a pas besoin d'intermédiaires, que l'employeur sait mieux que personne et d'emblée ce qui est bien pour « ses » salariés dans leur travail au quotidien ? En considérant qu'à partir d'une certaine taille de l'entreprise, il doit y avoir des intermédiaires mais surtout pas syndiqués et que leur avis doit être ratifié par les salariés systématiquement ? En considérant que si jamais ces représentants des salariés étaient syndiqués, connus comme tels lors des élections professionnelles et obtenant la majorité des suffrages, leur avis de ne pas signer un accord doit être validé ou contredit par une consultation des salariés demandée par l'employeur ou des organisations syndicales signataires ?

Nous ne le pensons pas ! Envisager ainsi le dialogue social, c'est l'affaiblir, le nier dans son apport. Nous le regrettons. Les systèmes économiques d'aujourd'hui ont besoin d'être réactifs, souples, adaptables. Pour ce faire, nous sommes convaincus que des représentants formés à ces enjeux, considérés pour ce qu'ils connaissent du travail fourni par les salariés dont ils témoignent lors des discussions et négociations, sont la réponse à ces défis. Cette expertise, le syndicat la leur apporte.

Et quand il négocie, le représentant syndical ne serait pas assez légitime au regard du collectif de travail dans lequel il agit ? Portons la validité des accords à la majorité d'engagement ! Faisons confiance ! La majorité, ce n'est pas rien !

Cela bloquera-t-il le dialogue et la conclusion d'accord ? Nous pensons que cette exigence favorisera des accords consistants. Et quel blocage craindre quand il est prévu que les accords soient à durée déterminée ?

La CFE-CGC a donc proposé un amendement qui renvoie à la concertation approfondie le sujet de la hiérarchie des normes, de celui des acteurs pouvant créer cette norme et comment la rendre applicable. C'est pourquoi nous demandons le retrait des articles relatifs à la mise en place des représentants du personnel ainsi qu'à la légitimité des accords collectifs.

Projet de loi El Khomri



Les avantages individuels acquis (article 8)

Le projet de loi supprime les avantages individuels acquis (AIA) au profit d'un simple maintien de rémunération dont le montant annuel ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des 12 derniers mois.

Ainsi, dans le cadre d'une dénonciation et d'une mise en cause d'un accord collectif, si aucun accord de substitution ne prend le relais, les salariés concernés ne garderont pas les « avantages individuels acquis » comme aujourd'hui. Seule la rémunération versée lors des 12 derniers mois reste acquise

Ce nouveau périmètre des AIA est circonscrit à la seule rémunération qui est une notion vague et complexe à définir, et écarte notamment les droits individuels à congés. Là où les avantages individuels acquis étaient un levier pour favoriser la conclusion d'accord de substitution, ils sont à présent considérés comme une entrave à la fluidité de la négociation collective et donc réduit à leur portion congrue.

La CFE-CGC plaide pour une reprise dans la loi des critères de la jurisprudence actuelle, qui vont plus loin que la seule rémunération, avec une possibilité par accord collectif de compléter ces critères légaux de façon plus favorable.





Les accords offensifs en faveur de l'emploi (article 11)

Il s'agit d'une version offensive des accords de maintien dans l'emploi (AME) issus de l'ANI 2013 et remaniés par la loi Macron de 2015.

Contrairement à leurs « cousins », les accords dits « en faveur de l'emploi » ne comprennent aucune garantie pour les salariés. Dans les AME, l'employeur s'engage à maintenir l'emploi en contrepartie des efforts demandés aux salariés. A défaut de respect de ses engagements, il encourt des sanctions.

Dans cette version offensive, l'employeur ne s'engage à rien puisque la clause pénale a disparu ! Il peut négocier un accord en faveur du développement de l'emploi et licencier tout de suite après. Les salariés n'ont aucune garantie. Au regard des efforts demandés, il apparaît fondé d'exiger des garanties afin de ne pas transformer ces accords en marché de dupe dans lequel les salariés seraient les dindons.

De plus, ces accords offensifs ne sont pas limités dans le temps. Un tel dispositif doit obligatoirement comporter une limite spécifique et prévoir un bilan afin de savoir si ce dispositif est efficace ou non.

Pire, en cas de refus du salarié de se voir appliquer l'accord à son contrat de travail, son refus constitue un motif personnel de licenciement contrairement aux AME où le refus du salarié entraîne un licenciement pour motif économique. Toutefois le projet de texte prévoit que ce type de licenciement suivent les règles du licenciement pour motif économique. Nous sommes alors en face d'une hypocrisie, puisque cette rupture a toutes les formes du licenciement économique sans en avoir le nom ! Cette rupture est due à une modification du contrat de travail mis en place à la suite de difficultés économiques. Il s'agit donc d'un licenciement économique.

Vu les conditions de ces accords, ils participent plus à la régression de l'emploi qu'à son développement.

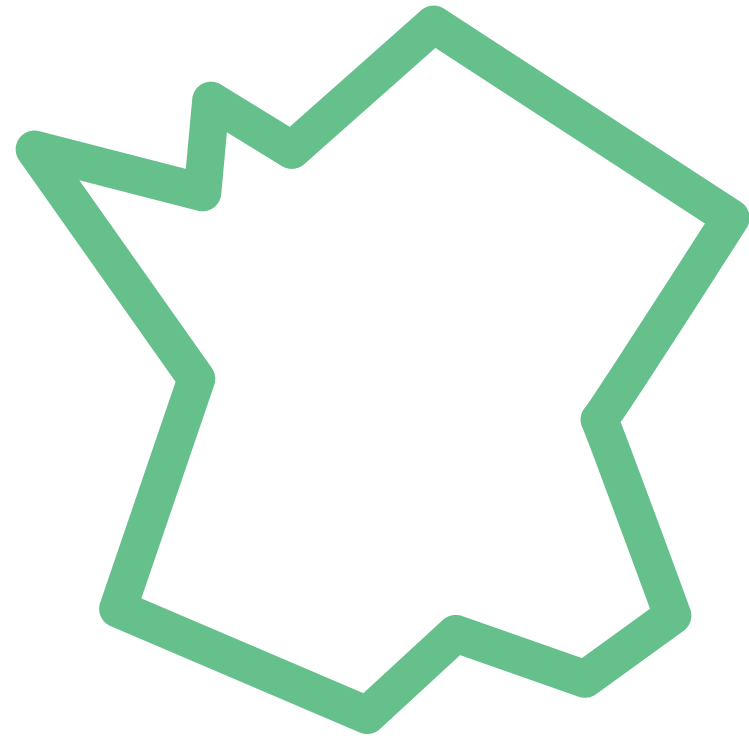
Projet de loi El Khomri



La problématique de la hiérarchie des normes sous l'angle des accords nationaux et des accords territoriaux (article 14bis)

Le projet de loi prévoit que les organisations syndicales de salariés et d'employeurs habilitées à négocier dans ces collectivités peuvent conclure des accords adaptés à la situation de ces territoires quand bien même les partenaires sociaux nationaux qui ont conclu l'accord national en aient décidé autrement. Les partenaires sociaux habilités à négocier dans ces territoires peuvent donc négocier dans les 6 mois un accord d'adaptation dans le même champ que l'accord national et donc remettre en cause les clauses de l'accord national.... Ce à quoi nous ne sommes pas favorables !

Cette disposition remet en cause la hiérarchie des normes entre les accords nationaux et les accords territoriaux. Pour notre Confédération, cette question phare de la hiérarchie des normes sociales et de leur articulation n'a pas donné lieu à une concertation globale et approfondie. Ce sujet de la hiérarchie des normes, mérite d'être examiné en tant que tel, scindé des autres dispositions du projet de loi qui peuvent continuer à être débattus dans le cadre prévu des travaux parlementaires.



La barémisation des indemnités pour licenciement abusif (article 30 bis A)

La Commission des Affaires sociales du Sénat a remis dans le projet de loi un article relatif à la barémisation des indemnités pour licenciement abusif devant le Conseil des prud'hommes.



La CFE-CGC s'y oppose fermement pour les raisons suivantes :

- La recherche permanente d'une plus grande sécurisation financière des entreprises ne peut se faire au détriment de la sécurité juridique des salariés. Avec un tel plafonnement, la garantie du respect des droits des salariés devient quantité négligeable.
- Cette mesure remet en cause le fondement du droit du travail, le principe de la réparation intégrale du préjudice - principe fondamental de la responsabilité civile - et vient en contradiction avec la Convention OIT sur le licenciement ratifiée par la France.
- L'existence de l'indemnité minimum de 6 mois de salaire en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un salarié a également une vertu dissuasive. En effet, cette règle permet d'éviter que certains employeurs se dédouanent de respecter les règles de droit à bon compte.
- Comment peut-on penser une seconde que la mise en place d'un tel barème favorisera l'embauche en réduisant la « facture » d'un procès prud'homal ? C'est méconnaître notre système judiciaire et son fonctionnement. Le barème tel que présenté aujourd'hui induira un changement dans les pratiques des professionnels du droit qui va conduire à une complexification du contentieux et à la recherche de nouvelles sources indemnitaires.
- Après la stratégie de l'évitement du juge mis en place par la loi Macron (mode alternatif de règlement des litiges et réforme en matière prud'homale), on passe au musèlement du juge avec la loi El Khomri. Le pouvoir judiciaire, avec le pouvoir exécutif et législatif, sont les trois piliers fondamentaux de notre démocratie. La séparation entre ces pouvoirs garantit le bon fonctionnement d'un État démocratique. Les juges et les magistrats sont les garants de l'exercice de ce pouvoir judiciaire. Que la loi tente de les museler, au nom de l'emploi, revient à ébranler le pouvoir judiciaire lui-même et à fragiliser notre système démocratique.