



	Ce que change la loi	Ce que demande la CFDT
Art 1 : Grands principes	<p>Le projet reprend les 61 principes fondamentaux du droit du travail issus de la « commission » Badinter. Principes qu'il prévoit de placer en préambule du futur Code du travail, mais auxquels il ne donne pour l'instant aucune portée.</p> <p>En effet, ces principes n'entreront en vigueur qu'après le travail de la commission de refondation du Code du travail, c'est-à-dire au plus tard en 2019.</p> <p>Ces principes s'articulent autour de 8 thématiques :</p> <ul style="list-style-type: none">- Libertés et droits de la personne au travail- Formation, exécution et rupture du contrat de travail- Rémunération- Temps de travail- Santé et sécurité au travail- Libertés et droits collectifs- Négociation collective et dialogue social- Contrôle administratif et règlement des litiges	<p>Article positif, mais dont le respect doit être renforcé.</p> <p>Par certains aspects, le projet de loi contredit ces principes qu'il consacre en son article 1^{er}. Ainsi par exemple, en l'état :</p> <ul style="list-style-type: none">- l'article 30 bis sur le licenciement pour motif économique (et les <i>quantums</i> qu'il instaure) contrevient au principe n° 26 selon lequel « <i>Tout licenciement doit être justifié par un motif réel et sérieux</i> » ;- l'article 41 sur les transferts contourne le principe n° 19 (« <i>Le transfert d'entreprise emporte transfert des contrats de travail</i> »). <p>➤ Proposition : Supprimer dans la loi ce qui contrevient aux principes.</p> <p>Le texte prévoit l'entrée en vigueur des principes au plus tard en 2019. Or, l'une des fonctions que nous demandions pour ces principes est de servir de guide à cette commission dans l'élaboration de la réforme.</p> <p>➤ Proposition : Les principes doivent entrer en vigueur en même temps que l'ensemble de la loi. Et ce, afin de donner une cohérence à la loi et de structurer les réformes à venir.</p>



		<p><u>Modifications souhaitables de certaines formulations</u></p> <p>- La formulation de l'article 1^{er}, alinéa 2 qui renvoie « <i>aux nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise</i> » pour justifier une limitation des droits fondamentaux de la personne pourrait conduire à un recul important de la protection de ces droits et libertés.</p> <p>➤ Prop : « <i>les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise liées aux fonctions du salarié</i> ».</p> <p>- L'article 21 sur l'obligation de l'employeur en matière de formation des salariés comporte le risque d'amoindrir l'état actuel du droit¹. Dans le 2^e alinéa, c'est le terme « concourt au maintien de sa capacité à occuper un emploi » qui réduit l'obligation de l'employeur.</p> <p>➤ Prop : « <i>L'employeur veille au parcours professionnel du salarié, au maintien de sa capacité à occuper un emploi et à s'adapter à l'évolution de son emploi.</i> »</p> <p><u>Ajouts à la liste de principes</u></p> <ol style="list-style-type: none">1- le droit à une réparation en cas de licenciements injustifiés ;2- le principe selon lequel le CDD ne peut servir à pourvoir de manière durable un emploi permanent ;3- la possibilité d'adopter des contrats favorisant le retour/l'insertion à/dans l'emploi de certains publics
--	--	---

¹ L. 6321-1 c.trav.



		<p>(chômeurs de longue durée, handicapés...);</p> <ul style="list-style-type: none">4- la protection des lanceurs d’alerte ;5- le droit réservé aux organisations syndicales de présenter des candidats au premier tour des élections professionnelles.6- le droit à un revenu de remplacement en cas de perte involontaire d’emploi <p><u>Ajouter les principes d’articulation des normes sociales</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Les salariés ont droit à la détermination d’un ordre public législatif composé de dispositions d’ordre public absolu et de dispositions d’ordre public social.- L’ordre public absolu est constitué par des dispositions qui ne peuvent en aucun cas être modifiées, ni par la négociation collective, ni par le contrat de travail.- L’ordre public social peut être amélioré par la négociation collective, ainsi que par les contrats de travail.- Les salariés ont droit à la détermination d’un ordre public professionnel négocié au niveau des branches, respectant les dispositions d’ordre public prévues par la loi.- Dans les domaines qui ne relèvent ni de l’ordre public législatif ni de l’ordre public professionnel, les règles applicables aux salariés sont déterminées librement par la négociation collective.- Les salariés ont droit à la détermination de règles supplétives, au niveau législatif et au niveau des branches. Ces règles s’appliquent dans les domaines non couverts par les accords collectifs.
--	--	---



Cfdt: Contre-propositions CFDT article par article / 7 mars 2016

Art 2 : Commission de refondation du code du travail	Création d'une commission d'experts et de praticiens des relations sociales pour proposer au Gouvernement une refondation du Code, dans un délai de 2 ans après promulgation de la loi. Les OP et OS sont associées aux travaux.	RAS
Art 3 : Temps de travail	<p>Le chapitre III comporte quatre articles, qui mettent en place la nouvelle architecture du code du travail en trois niveaux :</p> <ul style="list-style-type: none">- l'ordre public, auquel aucun accord ne peut déroger- le champ de la négociation collective, définissant l'articulation la plus pertinente entre l'entreprise et la branche- les dispositions supplétives, applicables en l'absence d'accord d'entreprise et de branche <p>L'article 3 définit la nouvelle architecture du code pour la partie du code relative au temps de travail.</p>	<ul style="list-style-type: none">- La loi fait primer la plupart du temps l'accord d'entreprise sur l'accord de branche (sauf pour le temps partiel). Pour que l'ordre public de branche puisse jouer son rôle (et contraindre les entreprises de son champ) il faudrait que l'accord de branche puisse cadrer l'accord d'entreprise au moins sur les sujets liés à la santé et sécurité des travailleurs (durée maximale de travail, période de repos minimale, etc.)- Le fait de pouvoir négocier le temps de travail dans l'entreprise devrait être conditionné par l'ouverture de négociations sur l'organisation du travail.- Le pouvoir unilatéral de l'employeur est trop important et pas assez cadré, surtout dans les plus petites entreprises :<ul style="list-style-type: none">• possibilité de conclure des conventions de forfait en heures ou en jours sur l'année par décision unilatérale ;• possibilité de moduler le temps de travail de manière unilatérale sur 16 semaines (au lieu de 4 actuellement). <p>➤ Prop : Imposer le mandatement pour négocier la mise en place du forfait jour et la modulation du temps de travail dans les entreprises de moins de</p>



		<p>50 salariés.</p> <p>- La loi réduit le champ de compétences des institutions représentatives du personnel en remplaçant à maintes reprises la consultation de ces IRP par une simple information.</p> <p><i>Ex : Suppression de la consultation des IRP en cas de dérogation administrative accordée en cas de circonstances exceptionnelles dans la limite de 60 heures.</i></p> <p><i>Ex : suppression des obligations d'information/consultation des IRP prévues quant aux Heures supplémentaires effectuées dans le cadre du contingent ou au-delà.</i></p> <p>➤ Prop : Maintenir les consultations telles qu'elles existent en l'état à actuel du droit.</p> <p>- La loi limite le champ d'intervention de l'administration du travail. Certains régimes d'autorisation sont transformés en déclaration.</p> <p>➤ Prop : Pour inciter à la négociation, à défaut d'accord il faut rétablir le minimum légal dans le socle supplétif en matière de temps de travail (cf. dans le respect de la réorganisation de l'info consultation mise en place par la loi Rebsamen).</p> <p>• <u>Points d'attention</u></p> <p>- Fractionnement du repos quotidien/ hebdo :</p> <p>Le salarié en forfait jour peut à sa demande et avec l'accord</p>
--	--	---



		<p>de l'employeur, fractionner son repos quotidien et hebdomadaire s'il a choisi de travailler hors lieu de travail au moyen d'outils numériques. L'accord doit alors déterminer la durée minimale de repos ne pouvant être fractionné.</p> <p>Idem pour les salariés en astreinte la loi prévoit qu'ils ne bénéficieraient plus forcément d'un repos quotidien ou hebdo de 11 heures ou 35 heures consécutives, ce qui représente une atteinte grave à sa santé / sécurité.</p> <ul style="list-style-type: none">➤ <u>Prop</u> : Retrait de ces dispositions.• <u>Modifier certaines bornes posées pour la négociation</u><ul style="list-style-type: none">- Durée maximale hebdomadaire : Possibilité par accord collectif d'entreprise ou à défaut de branche, de porter la durée hebdo à 46 heures sur 16 semaines.<ul style="list-style-type: none">➤ <u>Prop</u> : Retour aux 12 semaines maximum comme période sur laquelle la durée maximum hebdomadaire peut être mesurée.- Modulation du temps de travail : Extension de la période de modulation de 1 à 3 ans par accord collectif d'entreprise, à défaut accord de branche.<ul style="list-style-type: none">➤ <u>Prop</u> : La modulation au-delà de 12 mois et jusqu'à 3 ans est conditionnée à la conclusion d'un <u>accord de branche</u> uniquement.
--	--	---

<p>Art 4 : Congés</p>	<p>L'article définit la nouvelle architecture du code pour la partie du code relative aux congés.</p> <p>Il réorganise les congés en trois ensembles :</p> <ul style="list-style-type: none">- Congés de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.- Congés pour engagement associatif, politique ou militant.- Congés d'évolution des parcours professionnels.	<p><u>Remarque générale sur les congés</u></p> <ul style="list-style-type: none">- En réorganisant la partie Congés, le projet de loi inscrit le principe du droit au congé (pour événement familial, sabbatique, CFESS, etc.) dans l'ordre public social garanti par la loi.- Elle renvoie à la négociation collective le soin de déterminer un certain nombre de modalités de prise de ces congés (ex : durée du congé, condition d'ancienneté, modalité de prise, etc.).- La loi-cadre très peu la négociation, elle ne fixe pas de nombre minimal de jours en deçà duquel un accord ne peut descendre.- Elle ne fait référence à un nombre minimum de jour que dans le socle supplétif à défaut d'accord. <p><i>Ex : pour le congé de formation économique sociale et syndicale, il n'y aurait plus la garantie légale du nombre minimal de 12 (et 18 jours), tout serait négociable par accord sans plancher minimal (ce qui veut dire potentiellement 1 jour)</i></p> <p>Ce qui peut revenir à priver les salariés de la possibilité effective de prendre ces congés (si les conditions d'ancienneté sont trop longues / le nombre de jours trop faible / les impératifs de service trop contraignants).</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Prop : Tout en donnant de la souplesse sur les modalités de prise de ces congés par voie d'accord d'entreprise, il faut davantage cadrer la négociation sur les congés en fixant dans l'OPS un nombre minimal de jours en dessous duquel l'accord ne
------------------------------	---	--



		<p>peut pas descendre.</p> <p><u>L'article classe le congé sabbatique dans l'ensemble « Congés d'évolution des parcours professionnels ».</u></p> <p>Or, ce congé peut être utilisé par le salarié à d'autres fins que l'évolution pro.</p> <p>➤ Prop : Placer le congé sabbatique dans l'ensemble « <i>Congés de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.</i> »</p> <p><u>Pour le congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen,</u> l'article renvoie à un arrêté interministériel le soin de fixer la liste de ces instances.</p> <p>L'arrêté interministériel était déjà prévu par la loi formation pro de 2009. Il n'a jamais été publié. La CFDT craint que l'attente se prolonge... alors même que la loi du 5 mars 2014 a créé des instances paritaires nouvelles aux niveaux national et régional.</p> <p>➤ Prop : Au premier alinéa du projet d'article L. 3142-43, après les mots : « <i>...des problèmes d'emploi et de formation,</i> », sont insérés les mots : « <i>institué par une disposition législative ou réglementaire,</i> »</p> <p>Supprimer le 2^e alinéa du projet d'article L. 3142-43.</p>
--	--	---



Cfdt: Contre-propositions CFDT article par article / 7 mars 2016

Art 5 : Compte épargne temps	L'article 5 définit la nouvelle architecture du code pour la partie du code relative au Compte épargne temps.	La loi doit créer, dans le cadre du CPA, un Compte épargne temps ouvert à tous les travailleurs (salariés et non-salariés) sans préjudice des dispositifs prévus dans les entreprises. Sur cette banque du temps, ils peuvent épargner un nombre de jours de congé (avec un plafond, déterminé par décret) géré à l'extérieur de l'entreprise.
Art 6 : Durée du travail des apprentis mineurs	<p>Le projet d'article prévoit d'augmenter les plafonds de durée de travail quotidienne (de 8 à 10 heures) et hebdomadaire (de 35 à 40 heures) pour les apprentis mineurs. Cette faculté serait ouverte uniquement à des secteurs convenus par décret et « <i>à titre exceptionnel ou lorsque des raisons objectives le justifient</i> ».</p> <p>L'employeur ne serait plus soumis à une demande de dérogation, mais à une simple information de l'inspecteur du travail et du médecin du travail.</p>	<p>C'est le secteur du BTP qui est principalement visé. Le projet de loi étend aux durées du travail les assouplissements introduits il y a quelques mois concernant les travaux dangereux pour les apprentis mineurs.</p> <p>La rédaction de l'article, « <i>à titre exceptionnel ou lorsque des raisons objectives le justifient, dans des secteurs déterminés</i> », confirme que l'on veut traiter par la loi des situations particulières et circonstanciées. Ce qui est en contradiction avec l'un des pans les plus importants du projet de loi : le renforcement de la négociation collective des acteurs les mieux informés des réalités de leur profession (dans le cas présent, la branche).</p> <p>S'agissant du travail de jeunes mineurs, la CFDT souhaite que le droit reste tel qu'il est aujourd'hui, à savoir la demande d'autorisation par l'employeur.</p> <p>➤ Prop : Dans la mesure où la CFDT demande que l'ensemble du chapitre III soit traité à droit constant, cet article doit être supprimé.</p>



Contre-propositions CFDT article par article / 7 mars 2016

Art 7 : Forfait annuel en heures ou en jours	Le préalable d'un accord collectif de branche ou d'entreprise n'est plus nécessaire à la conclusion de conventions individuelles de forfaits annuels en jours ou en heures.	Cf. remarques Art 3
Art 8 : Durée du travail dans les transports	<p>Allongement d'1 heure de la plage d'heures de nuit des personnels navigants et fixation de la durée maximale hebdomadaire de travail de ces mêmes personnels à 42 heures sur une période de 7 jours.</p> <p>Selon l'exposé des motifs, ce projet d'article assure la transposition de certaines dispositions de la directive 2014/112 du 19 décembre 2014 portant application de l'accord européen concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure, conclu par l'Union européenne de la navigation fluviale (UENF), l'Organisation européenne des bateliers (OEB) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF).</p>	<p>Cet article vise à mettre en conformité le code des transports avec les nouvelles dispositions introduites dans le code du travail.</p> <p>En prévoyant la possibilité de modifier les périodes de travail de nuit par accord collectif et à défaut avec l'accord de l'inspecteur du travail, après avis des IRP, ce texte va dans le bon sens.</p>
Art 9 : Durée des accords collectifs	<p>L'article 9 prévoit plusieurs mesures concernant les accords collectifs.</p> <p>Préambule. Les conventions et accords contiennent un préambule présentant leurs objectifs et leur contenu afin d'en améliorer la clarté et l'intelligibilité, définissent leurs conditions de suivi et comportent des clauses de rendez-vous.</p>	



	<p>Accord de méthode. L'article vise aussi à favoriser, sans obligation, le recours à l'accord de méthode pour l'ensemble des niveaux de négociation.</p> <p>Publicité. Est prévue la publicité de l'ensemble des accords d'entreprise sur une base de données nationale. Les accords d'entreprise sont rendus publics par défaut. Cependant, l'employeur peut s'opposer à cette publicité pour des raisons de non-divulgations d'informations sensibles sur la stratégie de l'entreprise.</p> <p>Accord à durée déterminée Le projet de loi prévoit que les accords, faute de stipulation précise, seront considérés être à durée déterminée (5 ans). Aujourd'hui, les conventions et accords</p>	<p>Accords de méthode. Le texte prévoit la possibilité de conclure des accords de méthode. En revanche cette négociation reste facultative.</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Prop : L'accord de méthode ne serait obligatoire que pour certaines négociations (entreprises de plus de 300 salariés / branche / interpro / groupes). Pour les plus petites entreprises, les branches devront mettre en place des accords de méthode cadres (cf. art 29). Les négociateurs peuvent prévoir qu'à défaut du respect de telle et telle clause, l'accord qui en découle est nul. <p>Publicité. La publicité faite aux accords collectifs est renforcée, mais l'employeur peut seul s'y opposer simplement en le notifiant aux signataires et à l'administration (pas besoin de le justifier).</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Prop : Demander que l'accord lui-même comporte une clause précisant l'opportunité ou non de sa publication. L'employeur n'aurait plus alors qu'à notifier une décision déjà prise en concertation avec les signataires. À défaut de précision l'accord est publié. <p>Accords à durée déterminée La loi prévoit que ces accords à durée déterminée de 5 ans soient sans tacite reconduction et sans obligation de négocier au terme de l'accord. Ce qui peut être dangereux</p>
--	---	--



Contre-propositions CFDT article par article / 7 mars 2016

	<p>collectifs sont présumés être à durée indéterminée (faute de stipulation précise). Cet article inverse la présomption.</p> <p>Cet article ne prévoit ni tacite reconduction, ni obligation de négocier avant ou à l'issue de la perte d'effet de l'accord.</p> <p>Cet article prévoit que les conventions et accord doivent prévoir des clauses de rendez-vous. Aucune sanction n'est attachée à l'absence d'une telle clause.</p>	<p>pour les salariés en cas de défaillance des négociateurs.</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Prop : L'accord peut prévoir explicitement une tacite reconduction (notamment sur certains thèmes qui nécessitent de la stabilité).➤ Prop : L'accord doit prévoir une obligation de renégocier et un délaï de préavis dans lequel cette renégociation doit s'ouvrir. <p>Aucune sanction n'est attachée à l'absence de clause de rendez-vous dans un accord. Dans un contexte de présomption de durée déterminée des accords, cela est dangereux.</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Prop : Prévoir qu'en l'absence de clause de rendez-vous, ou en cas de non-respect de la clause l'accord est tacitement reconduit.
<p>Art 10 : Modification des règles de négociations</p>	<p>- Révision des accords Cet article modifie les règles de révision des accords (règles différentes pour deux étapes : avant la fin du cycle électoral et à l'issue de ce cycle).</p> <p>Cet article ouvre la possibilité pour les salariés mandatés, les élus et élus mandatés de réviser un accord (même signé par un ou des DS).</p> <p>- Accords de substitution par anticipation</p>	<p>- Nous sommes favorables aux évolutions proposées en matière de révision des accords collectifs, qui vont dans le sens d'une plus grande prise en compte de la représentativité réelle des organisations syndicales par rapport au fait d'avoir été signataire à l'origine.</p> <p>En revanche, la loi prévoit la possibilité pour des élus non mandatés de réviser des accords signés par des OSR.</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Prop : Supprimer cette disposition pour ne réserver la faculté de réviser qu'aux OS ou aux salariés/élus mandatés.

	<p>Cet article ouvre la possibilité de conclure des accords de substitution par anticipation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • soit des accords de substitution uniquement applicables aux salariés transférés et à durée déterminée (maximum 3 ans), • soit des accords de substitution applicables à l'ensemble des salariés et à durée indéterminée. <p><u>- Maintien de la rémunération perçue / Avantages individuels acquis.</u> L'article supprime la notion d'AIA et les remplace par un droit au maintien du niveau de la rémunération (sorte d'indemnité différentielle). Cette rémunération maintenue ne pourra être inférieure à la rémunération versée lors des douze derniers mois.</p>	<p>- <u>Accords de substitution par anticipation</u> Cette faculté ouverte pour anticiper est une manière intelligente d'éviter un vide conventionnel en cas de transfert et les incertitudes juridiques qui s'en suivent. En revanche, les accords de substitution applicables aux salariés transférés uniquement seraient à durée déterminée de 3 ans. On ne comprend pas cette limite temporelle qui semble assez insécurisante et potentiellement porteuse d'inégalité.</p> <p>➤ <u>Prop</u> : Supprimer cette durée maximale de 3 ans et prévoir une obligation de négocier pour donner à ces salariés un statut conventionnel à l'issue de cette période d'au plus trois ans.</p> <p>- <u>Maintien de la rémunération perçue</u> Cette mesure a le désavantage de favoriser artificiellement des salariés par rapport à d'autres. En outre certains avantages, autres que salariaux, (ex : congés) ne sont plus maintenus.</p> <p><u>Trois aménagements</u> sont souhaitables (pour éviter des pertes de droits) :</p> <p>➤ <u>Prop</u> : Prévoir une reconstitution des périodes de suspension du contrat de travail (par exemple, en cas de maladie, de congé maternité, congé parental...) pour le calcul du salaire à maintenir. Cela permettrait d'éviter le caractère potentiellement discriminatoire de la disposition. Ex : Remplacer le terme « <i>rémunération versée</i> » par le terme « <i>rémunération qui aurait dû être versée</i> » en prenant comme référence une période sans suspension du contrat.</p>
--	---	--



		<ul style="list-style-type: none">➤ Prop Inclure les congés supplémentaires dans le calcul de cette indemnité différentielle. Le but est de ne pas créer de perte de droit. Et également, de ne pas favoriser les salariés bénéficiant d'avantages prenant la forme de rémunérations par rapport aux salariés qui bénéficient d'avantages prenant la forme de congés. ➤ Prop. Prévoir une période de référence de 3 ou 12 mois et retenir la plus favorable. C'est ce que préconisait le rapport Cesaro. Cela rééquilibrerait quelque peu cette disposition qui a le défaut d'être assez arbitraire.
<p>Art 11 : Commission de validation des accords / Visioconférence / Détermination effectif de 300 / Info-consultation</p>	<p>L'article rassemble plusieurs dispositions disparates concernant le dialogue social.</p> <ul style="list-style-type: none">- <u>Compétence de la juridiction judiciaire pour la reconnaissance de l'établissement</u> La compétence concernant divers éléments du dialogue social a déjà été transférée du juge administratif au juge judiciaire par la loi Macron. - <u>Nouvelle possibilité de recours à la visio-conférence</u> Le recours à la visio-conférence est désormais permis en cas de DUP étendue, dans les conditions prévues par ailleurs : accord ou décision unilatérale dans la limite de trois fois par an. Cela est désormais possible y compris pour les questions relevant des compétences des DP.	<p>Pas de souci sur cet article, mais des améliorations à la marge possibles</p> <ul style="list-style-type: none">- <u>Compétence pour la reconnaissance de l'établissement</u> Il serait bienvenu de préciser que le juge judiciaire compétent est le juge d'instance (et non le TGI comme l'absence de précision y conduit). Le juge d'instance étant le juge des élections professionnelles, il est logique qu'il statue également sur cette question préalable. - <u>Recours à la visio-conférence</u> Privilégier la négociation.



	<p>- <u>Franchissement des seuils pour le bilan social</u> Cet article met les dispositions relatives au franchissement des seuils (de 300) pour les obligations afférentes au bilan social en conformité avec les nouvelles modalités prévues par la loi Rebsamen.</p> <p>Un décret est prévu sur les conditions exactes de franchissement du seuil : il faudra être vigilant car le décret attendu à la suite de la loi de 2008 sur le franchissement du seuil de 50 n'était jamais sorti.</p> <p>- <u>Ordre et délais de consultation CE/CCE</u> Cela peut désormais être prévu par accord.</p> <p>- <u>Instance regroupant des IRP</u> L'accord peut désormais prévoir la répartition en établissements distincts et le nombre de ces établissements pour les élections.</p>	<p>- <u>Accords sur l'ordre et les délais de consultation</u> Ok mais prévoir un délai minimal en deçà duquel l'accord ne peut aller. Comme c'est le cas par exemple pour les accords sur les délais de consultation du CE (15 jours mini).</p>
<p>Art 12 : Règle de validité des accords</p>	<p>Cet article modifie les règles de validité des accords collectifs dans les entreprises</p> <p>- <u>Principe de l'accord majoritaire</u> Pour être valable, un accord devra en principe recueillir la signature d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives représentant au moins 50 % des suffrages au premier tour des élections professionnelles.</p> <p>- <u>Aménagement du principe</u> Un accord recueillant la signature d'organisations syndicales</p>	<p>- <u>Modalité d'organisation de la consultation</u> La loi prévoit que cette consultation peut être menée par voie</p>



	<p>représentatives recueillant au moins 30 % (mais moins de 50 %) pourra être valable, à condition que les signataires organisent une consultation des salariés et que les salariés approuvent l'accord à 50 %.</p> <p>L'audience sera désormais calculée sur les OSR (et non sur l'ensemble des OS) quel que soit le niveau de l'accord.</p>	<p>électronique si un accord le prévoit ou si « <i>l'employeur le souhaite</i> ». En d'autres termes, l'employeur peut décider seul de ses modalités.</p> <p>➤ Prop : Les modalités de consultation des salariés doivent être fixées par accord et non de manière unilatérale.</p>
<p>Art 13 : Accord de développement de l'emploi</p>	<p>La loi prévoit que lorsqu'un accord est conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi, les dispositions s'imposent au contrat de travail, (même si elles sont moins favorables au salarié individuellement considéré).</p> <p>Si le salarié refuse la modification de son contrat, l'employeur peut le licencier pour une cause réelle et sérieuse et selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif personnel.</p>	<p><u>Ce type d'accord doit nécessairement être précédé de la négociation d'un accord de méthode contenant des clauses substantielles (dont le non-respect entraîne l'invalidité d'accord négocié).</u></p> <p>L'accord de méthode doit notamment fixer :</p> <ul style="list-style-type: none">• la durée de ces accords (limitée à 5 ans) ;• le droit et les modalités de recours à l'expertise, y compris pour les entreprises dépourvues de CE ;• les cas de refus légitimes d'application de l'accord, ainsi que le traitement de ces cas via une commission paritaire, interne à l'entreprise : aménagements d'horaires pour ces salariés, reclassement sur un autre poste ou site quand c'est possible... <p><u>Un licenciement personnel sans faute du salarié</u> En cas de refus, la rupture serait sui generis, soumise aux « <i>dispositions relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel</i> », comme c'est le cas en refus d'application d'un accord RTT. Toutefois, sans autre précision, on peut craindre que le licenciement soit analysé comme un</p>



		<p>licenciement pour faute.</p> <p>➤ Prop : Préciser que le refus d'appliquer cet accord ne peut pas être considéré comme une faute, pour ne pas stigmatiser le salarié, notamment dans sa recherche future d'emploi.</p>
<p>Art 14 : Articulation accord de groupe/accord d'entreprise</p>	<p>Aujourd'hui le groupe est un niveau de négociation à part entière : un niveau équivalent à celui de l'entreprise ou l'établissement avec des effets exactement identiques.</p> <p>Le groupe, l'entreprise et l'établissement sont des niveaux dits autonomes. Le projet de loi vient modifier cette articulation en prévoyant que :</p> <p>- Toute négociation prévue au niveau de l'entreprise par le code du travail pourra être faite au niveau du groupe.</p> <p>- Les accords de groupes se substitueront aux accords d'entreprise et les accords d'entreprise aux accords d'établissement.</p>	<p><u>En substituant les négociations de groupes à celles d'entreprises</u> :</p> <ul style="list-style-type: none">- ces dispositions ont pour effet de potentiellement dessaisir les OSR de l'entreprise du contenu des négociations ;- elles offrent à l'employeur la possibilité de choisir arbitrairement un niveau de négociation qui, de plus, peut s'avérer être moins pertinent pour connaître des intérêts des salariés en fonction des thèmes et du contexte ;- elles pourraient donner lieu à des tentatives de contournement de la part des employeurs en organisant des négociations à des niveaux différents en fonction des poids syndicaux des uns et des autres ; <p>➤ Prop : Supprimer la possibilité pour l'employeur de substituer des négociations de groupe à toutes les négociations d'entreprise de manière unilatérale.</p> <p><u>En substituant les dispositions des accords de groupes aux accords d'entreprise (idem pour l'entreprise et l'établissement)</u> :</p> <ul style="list-style-type: none">- ces dispositions portent atteinte au principe d'autonomie

		<p>des niveaux de négociation ;</p> <ul style="list-style-type: none">- les négociations d'entreprise et d'établissement et les accords qui en résultent vont pouvoir être privés de toute utilité ;- les dispositions font du groupe un niveau hiérarchiquement supérieur à celui de l'entreprise alors que le groupe peut être moins pertinent pour connaître des intérêts des salariés sur certains thèmes et pour coller aux réalités économiques des entreprises (ex : groupe multisecteurs) ;- En revanche, la substitution des accords de groupes aux accords d'entreprise (et des accords d'entreprise aux accords d'établissements) a l'avantage d'éviter de répéter des négociations à tous les niveaux. Pour autant, cela ne doit pas être automatique. <p>➤ Prop : Prévoir via la négociation les possibilités de substitution des dispositions de l'accord de groupe aux dispositions des accords d'entreprise (et des accords d'entreprises aux accords d'établissement) et imposer, en amont de la négociation d'un accord de groupe qui aurait vocation à se substituer aux accords d'entreprise, un accord de méthode au niveau du groupe portant sur les périmètres de négociation selon les sujets abordés.</p> <p>Les critères de validité de cet accord de méthode devraient être spéciaux pour inclure toutes les OSR présentes dans les entreprises du groupe (ou du périmètre de l'accord s'il est plus restreint).</p> <p>Les mêmes dispositions seraient transposées pour l'articulation des accords d'entreprise et d'établissement.</p>
--	--	--



<p>Art 15 : restructuration des branches</p>	<p>Le projet de loi reprend les critères discutés par les partenaires sociaux.</p> <p>- La procédure de fusion est légèrement modifiée et la procédure d'élargissement est précisée.</p> <p>- Un délai de 5 ans est laissé pour la négociation d'un accord de convergence, quelle que soit la méthode de fusion. En cas d'échec de ces négociations, il est fait application de la CCN de la branche accueillante.</p> <p>- Le principe d'égalité est rendu inapplicable pendant le délai de 5 ans laissé pour la négociation d'un accord de convergence, le projet de loi prévoit que « le principe d'égalité ne peut être invoqué [...] à l'encontre de stipulations conventionnelles différentes régissant des situations équivalentes ».</p>	<p><u>Sur les critères de la fusion</u> Ces critères sont imprécis et non cumulatifs.</p> <p>➤ Prop : Préciser ces critères notamment sur les effectifs salariés, le nombre et le type d'accords et avenants signés, les thèmes de négociation et les rendre ces cumulatifs.</p> <p><u>Sur le délai de 5 ans laissé pour la négociation d'une CCN de convergence</u> D'accord pour l'application de la CCN accueillante en cas d'échec des négociations cependant, le délai de 5 ans est trop long. Les partenaires sociaux se focaliseront sur la négociation de la CC et mettront de côté les autres négociations (comme celle de leur OPP).</p> <p>➤ Prop Prévoir une durée de 3 ans pour la négociation d'une CCN de convergence.</p> <p><u>Sur la mise à l'écart du principe d'égalité</u> Nous ne sommes pas fondamentalement contre une étanchéité temporaire des champs conventionnels fusionnés. En revanche, cette mise à l'écart du principe d'égalité est beaucoup trop large. Avec cette rédaction, un salarié ne pourra plus se prévaloir du principe d'égalité pour contester une différence de traitement au regard de sa seule convention collective d'origine. De plus, il y a ici un risque d'inconstitutionnalité.</p> <p>➤ Prop : Revoir la rédaction de l'article afin que la</p>
---	--	---

	<ul style="list-style-type: none"> - Engagement d'une négociation sur la méthode de la restructuration dans les trois mois suivant la publication de la loi au niveau interpro et des branches. - Un calendrier est fixé avec un objectif de 200 branches dans les 3 ans suivant la publication de la loi. - Cet article ne comporte pas de définition de la branche professionnelle. 	<p>mise à l'écart du principe d'égalité ne soit pas trop large. Ex : « <i>Les salariés conservent le seul bénéficiaire de leur convention collective d'origine tant qu'un accord de convergence n'aura pas été signé</i> ».</p> <p><u>Sur l'absence de définition d'une branche professionnelle</u> Il est dommage que cette loi n'introduise pas dans le code du travail une définition de la branche professionnelle, la notion de filière économique et de pôle des métiers.</p> <p>➤ Prop : Inclure dans la loi une définition de la branche professionnelle : « <i>Regroupement d'entreprises d'un même secteur économique, pouvant recouvrir plusieurs IDCC, constituant ainsi une filière de dialogue social et économique</i> ».</p>
<p>Art 16 : Locaux syndicaux</p>	<p>Cet article propose d'introduire dans le Code général des collectivités territoriales une faculté de mise à disposition des locaux au bénéfice des organisations syndicales par les communes, régions, départements, ou communauté de communes.</p> <p>Les conditions d'utilisation peuvent être fixées par voie de convention et donner lieu au paiement d'une « contribution »</p>	<p>La solution proposée par cette disposition législative est à saluer, même si elle n'est pas très contraignante pour les communes. En effet, il s'agit d'une simple possibilité de mise à disposition (et non pas une obligation) En outre, l'indemnité spécifique (qui peut aisément être écartée par voie de convention) n'est pas assez précise.</p>



Contre-propositions CFDT article par article / 7 mars 2016

	<p>de la part de l'OS.</p> <p>Si les locaux ont été mis à disposition pendant au moins 5 ans, l'organisation syndicale à qui l'on en retire le bénéfice (sans solution de rechange) a droit à une « indemnité spécifique », sauf si la convention prévoit le contraire.</p> <p>Il semble que cet article soit applicable aux locaux actuellement mis à disposition.</p>	<p>➤ Prop : Déterminer le niveau de cette indemnité et supprimer la possibilité pour la convention d'écartier le versement de cette indemnité (le risque étant que toutes les conventions à venir prévoient ce type de clause).</p>
<p>Art 17 : Heures de délégation</p>	<p>Augmentation de 20 % du nombre d'heures de délégation pour les DS, DSC et négociateurs d'entreprises.</p>	<p>Des heures en plus dans tous les cas pour les délégués syndicaux (forfait global de la section pour préparer la négociation, heures de délégation par délégué syndical). Un geste positif pour marquer l'importance plus grande de la négociation.</p>
<p>Art 18 : expertise CHSCT</p>	<p>Ce texte règle la problématique liée aux frais d'expertise du CHSCT lorsque le recours à l'expertise est contesté en justice. En effet, une récente décision du Conseil constitutionnel a déclaré inconstitutionnels les textes relatifs à cette question et prévu leur annulation au plus tard au 1^{er} janvier 2017.</p> <p>- <u>Grands licenciements collectifs</u> : les règles ne sont pas modifiées.</p> <p>- <u>Projets importants sans PSE et risques graves</u>²</p> <p>1. Contestation du recours à l'expert (nécessité, étendue, délai de l'expertise et désignation de l'expert)</p>	<p>Des précisions par rapport aux délais peuvent être</p>

² Cas visés à l'article L.4614-12 du Code du travail.

	<p>Le nouvel article L4614-13, alinéa 3 instaure :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un effet suspensif de la saisine du juge par l'employeur pour contester l'expertise, • un délai contraint dans lequel le juge doit statuer (10 jours + délai du pourvoi). <p>L'effet suspensif porte sur la décision d'engager une expertise (l'expertise ne peut commencer) et sur les délais de consultation.</p> <p>Si la décision de justice définitive donne raison à l'employeur, l'expert doit le rembourser. Le comité d'entreprise peut alors prendre en charge ces frais sur son budget de fonctionnement.</p> <p>2. Contestation du coût de l'expertise</p> <p>Cette contestation relève également du juge judiciaire, mais n'a aucun effet suspensif et il n'est imposé aucun délai au juge pour statuer. En cas de coût excessif, le comité d'entreprise peut décider de prendre en charge le dépassement.</p>	<p>apportées. La loi omet de préciser le délai dans lequel l'employeur peut contester l'expertise alors même que celle-ci doit parfois être lancée dans l'urgence (ex : en cas de risque grave) et que, selon la jurisprudence³, en l'absence de précision, ce délai est de 5 ans...Or, cela paraît excessif. Car une contestation tardive alors que l'expertise aura été réalisée peut, en l'état du texte, conduire à grever le budget du CE. Les élus doivent savoir le plus tôt possible, si l'expertise sera ou non contestée.</p> <p>➤ Prop : Préciser que l'employeur a 5 jours pour saisir la justice en contestation de l'expertise.</p> <p>Par ailleurs, si le délai dans lequel le juge du fond doit statuer est précisé et est bref (10 jours), la décision de recourir à l'expertise est suspendue jusqu'à ce que celle-ci devienne définitive (après recours en cassation). Ce qui reporte d'encore plusieurs mois.</p> <p>➤ Prop : Prévoir que le délai de cassation est ici le même que pour les élections professionnelles (10 jours).</p>
<p>Art 19 : Formation des élus et des acteurs de la négo coll.</p>	<p>Cet article vise deux aspects : l'utilisation du 0,2 et les formations communes.</p> <p><u>Utilisation du budget de fonctionnement du CE</u> La loi consacre ici une ouverture : la possibilité d'utiliser une</p>	

³ Cass.soc.17 février 2016.



	<p>partie du 0,2 pour la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux.</p> <p><u>Formations communes aux salariés et employeurs (et leurs représentants)</u> Les formations sont dispensées par des magistrats ou autres agents publics (ex. universitaires, etc.). L'INTEFP est aux commandes, mais les accords de branche ou d'entreprise peuvent définir le contenu des formations et les conditions dans lesquelles elles se déroulent, ainsi que les modalités de financement. Le financement est pris sur le FFDS. Un décret précisera les conditions d'application de l'article.</p>	<p><u>Formations communes aux salariés et employeurs (et leurs représentants)</u> Pourquoi ce fléchage sur l'INTEFP ? La formation est un marché ouvert et le financement possible par le FFDS. D'autres organismes de formation peuvent tout à fait construire une offre selon un cahier des charges défini par les intéressés (OS/OP). La mention des magistrats et d'autres agents de la fonction publique, comme formateurs, oriente le contenu de ces formations. La négociation n'est pas qu'une question de droit, ni la spécialité des fonctionnaires.</p> <p>➤ <u>Prop :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Modifier 2^e alinéa de L. 2212-1 : « <i>L'Intefp peut apporter son concours à la création et à la mise en œuvre de ces formations. »</i> » • 3^e alinéa supprimer : « <i>Ces formations peuvent être effectuées par des magistrats judiciaires... »</i> ».
<p>Art 20 : Représentativité patronale</p>	<p><u>Modification des règles de mesure de la représentativité patronale</u> avec une prise en compte nouvelle du nombre de salariés couverts par les entreprises adhérentes. La pondération entre le nombre de salariés et le nombre d'entreprises adhérentes se ferait selon un rapport 80/20.</p>	<p>RAS</p>
<p>Art 21 : FESAC</p>	<p>Cet article a pour objet de permettre à la FESAC (OP du secteur de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle) de collecter directement auprès de l'AGFPN les sommes allouées au titre de l'enveloppe 1 aux organisations professionnelles d'employeurs (destinée à la</p>	<p>Il paraît dommage d'en arriver à une modification législative (qui pourrait créer des envieux) alors qu'il suffirait de régler la question via une convention de gestion entre l'AGFPN et les OP adhérentes à la FESAC qui permettrait de lui verser directement les fonds.</p>



	<p>gestion du paritarisme financée par la contribution employeur de 0,016 %).</p> <p>Actuellement la loi vise comme potentiels bénéficiaire de ces fonds</p> <ul style="list-style-type: none">- Les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel,- leurs organisations territoriales,- les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multi-professionnel (UNAPL/UDES/FNSEA)- les organisations représentatives au niveau de la branche, <p>Or la FESAC est une organisation patronale multibranches et pas multiprofessionnelles au sens de l'article du code du travail.</p> <p>La nuance a son importance car elle ne peut pas percevoir directement de l'AGFPN sauf à ce que la loi rajoute explicitement une possibilité pour elle de le faire (ce qu'elle fait).</p>	
<p>Art 22 : CPA</p>	<p>Le projet d'article pose les premières pierres du Compte personnel d'activité, en reprenant notamment la position commune des partenaires sociaux.</p>	<p>Le texte reprend l'esprit du document issu de la négociation : CPF et C3P y figurent. Des droits à formation supplémentaire pour les jeunes sans qualification sont créés, le principe de l'accompagnement global est acté. Le caractère universel se dessine avec la création d'un CPF pour les indépendants.</p>

		<p>La loi doit créer, dans le cadre du CPA, un compte épargne temps ouvert à tous les travailleurs (salariés et non-salariés) sans préjudice des dispositifs prévus dans les entreprises. Sur cette banque du temps, ils peuvent épargner un nombre de jours de congé (avec un plafond, déterminé par décret) géré à l'extérieur de l'entreprise (par la CDC).</p> <p>Art. L. 6323-6 Financement des actions d'évaluation directement afférentes à la formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA). La modification de l'article du code ne doit pas viser à englober seulement les actions préalables mais aussi les actions finales d'évaluation.</p> <p>➤ Prop : Supprimer le mot « <i>préalables</i> ».</p> <p>.</p> <p>Ouverture du CPF au bilan de compétences. Cette modification pose question. La formulation n'est pas claire : que sont les « <i>actions de formation permettant de bénéficier de prestations de BC</i> » ? Le COPANEF a engagé une expérimentation pour faire évoluer le BC et en faire un outil du CEP. On ne voit pas comment la disposition du projet de loi s'articule avec les réflexions en cours. L'exposé des motifs est muet sur ce point.</p> <p>➤ Prop : Supprimer cette disposition.</p> <p>Ouverture du CPF aux formations pour création d'entreprise. L'objectif du CPF doit rester tel que les signataires l'ont voulu : un moyen d'accéder à des formations certifiantes/qualifiantes. Il n'y a aucun obstacle à ce que, d'ores</p>
--	--	---

		<p>et déjà, les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises soient éligibles au CPF... pour peu qu'elles soient conformes à cet objectif.</p> <p>Par ailleurs, si l'éligibilité des actions d'évaluation était élargie aux autres certifications que CléA, et par exemple ici à ce qui concerne la création d'entreprise, il conviendra de s'assurer que la notion « <i>d'actions directement afférentes à la formation</i> » ne permet pas de mobiliser le CPF pour ces seules actions d'accompagnement et d'évaluation, indépendamment de la formation.</p> <p>➤ Prop : Retenir une rédaction qui traduise la double exigence de mobiliser le CPF pour :</p> <ul style="list-style-type: none">- des actions de formation (le cas échéant complétées d'actions d'évaluation sans que celles-ci puissent être isolées de la formation) ;- des actions de formations qualifiantes/certifiantes. <p><u>Art. L. 6323-7</u> L'article confirme un droit à la formation différée consacré dans la loi du 5 mars 2014, pour les jeunes sortis sans qualification de la formation initiale. La réécriture complète utilement.</p> <p>Mais nous proposons une innovation : faire reposer le droit à la formation différée sur un droit à la conservation des notes pour les sortants sans qualification, et sur un dispositif d'accompagnement renforcé (dans le cadre de l'accompagnement global) en vue de l'accès à une certification. Nous devons améliorer l'articulation entre la formation sous statut scolaire et sous statut de stagiaire de la formation professionnelle pour vraiment parler de formation tout au long de la vie.</p>
--	--	---



		<p><u>Art. L. 6323-8-1</u> La valorisation de l'engagement dans le service civique passe ici par l'obtention de 20 heures de CPF financées par l'État. La CFDT accueille très favorablement cette mesure.</p> <p>L'État est déjà cité dans l'article du code comme un financeur possible du CPF. Mais l'effectivité de ce financement est conditionnée à la définition du mode opératoire : concrètement, par quel canal passe le financement pour arriver jusqu'au bénéficiaire ? Un décret devra le préciser.</p> <p><u>Art. L. 6323-31</u> Le financement du CPF des indépendants par les FAF de non-salariés ne fait pas l'objet d'une contribution spécifique. La mesure est bonne dans son principe mais elle restera purement symbolique sans financement ad hoc.</p>
Art 23 : CPA des agents publics	Application du CPA aux agents publics.	Préciser dans la loi la manière dont la portabilité publique/privée peut être assurée.
Art 24 : Dématérialisation du bulletin de paie	<p>Le projet de loi ouvre la possibilité à l'employeur de dématérialiser le BP, <u>sauf si le salarié s'y oppose.</u></p> <p>Les informations relatives aux droits sociaux et à la sécurisation des parcours professionnels « <i>s'appuient sur des interfaces de programmation permettant à des tiers de développer et de mettre à disposition ces services</i> ».</p> <p>Autrement dit, l'accès à l'information et à la présentation des données sociales dépend des dispositifs qui seront mis en œuvre par les directions et les opérateurs privés (gestionnaires de paie et gestionnaires de coffre-fort). Dans</p>	<p>Cette disposition est en phase avec nos revendications mais appelle plusieurs remarques.</p> <p>La délivrance de services relatifs à l'accès aux informations et à la sécurisation des parcours dépend de la volonté des directions et des opérateurs privés. Quid du caractère universel de la démarche ? Le projet de loi ne garantit pas l'accès à l'information sociale et nominative à tous les salariés. Si le texte actuel apporte des assurances d'universalité concernant le compte prévention pénibilité et le CPF, cela n'est</p>



	<p>cette configuration, la caisse des dépôts et consignations (CDC) est cantonnée à un rôle d'intégrateur d'interfaces.</p>	<p>pas le cas pour les autres services du CPA.</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Prop : Un service universel de base devrait être instauré pour chaque salarié, permettant la consultation relative aux données personnelles et aux droits sociaux. Un travail doit s'engager afin de définir la nature des services universels proposés, ainsi que le niveau d'information attendue.➤ Prop : Il faut rendre automatique le rattachement des données personnelles au CPA. Sans quoi les salariés devront <u>expressément demander</u> à ce que leurs données personnelles de paie soient intégrées à leur compte personnel. Cela n'est pas cohérent avec la logique du CPA. <p>Les dispositions relatives à la dématérialisation du BP entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Or, la mise en œuvre du dispositif d'ensemble nous semble difficilement réalisable.</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Prop : Fixer un calendrier réaliste du dispositif.
<p>Art 25 : Droit à la déconnexion</p>	<p>Le projet d'article prévoit d'introduire un nouvel item de la négociation relative à la qualité de vie au travail, portant sur les modalités d'exercice du droit à la déconnexion. A défaut d'accord, c'est l'employeur qui définit unilatéralement ces modalités. Dans les moins de 300, l'accord est remplacé par une charte élaborée après avis du CE ou des DP.</p>	<p>Cela va dans le bon sens et répond à une demande de la CFDT.</p> <p>Cependant, le texte précise que l'objectif du droit à la déconnexion est seulement de s'assurer du respect des temps de repos et de congés. De plus, le socle supplétif, à défaut d'accord, n'est pas suffisamment contraignant. Enfin, le projet loi ne prévoit une entrée en vigueur qu'au 1^{er} janvier 2018.</p>



		<p>➤ Prop :</p> <ul style="list-style-type: none">• Le texte devrait également préciser que l'objectif du droit à la déconnexion est de s'assurer de la préservation de la vie familiale et personnelle.• Le socle supplétif pourrait prévoir par exemple qu'à défaut d'accord, les modalités définies de manière unilatérale par l'employeur doivent prévoir l'institution de temps de déconnexion et la définition d'horaires normaux au-delà desquels l'envoi de mail par la hiérarchie n'est plus possible. <p>➤ Prop : Prévoir une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2017.</p>
Art 26 : Concertation sur le télétravail	Une concertation serait engagée avant le 1 ^{er} octobre 2016, précédée d'une négociation si les partenaires sociaux le souhaitent.	<p>➤ Prop : Il serait pertinent d'introduire dans cette négociation sur le télétravail un thème lié à l'évaluation de la charge de travail pour les salariés au forfait jour.</p>
Art 27 : Communication syndicale via les outils numériques de l'entreprise	<p>Le projet d'article prévoit qu'un accord d'entreprise puisse définir les modalités d'utilisation des outils numériques disponibles dans l'entreprise pour les communications syndicales. À défaut, les OS pourraient utiliser l'Intranet de l'entreprise.</p> <p>Le texte entend faciliter le recours au vote électronique pour les élections professionnelles, en permettant que l'employeur puisse mettre en œuvre le vote électronique en l'absence d'accord, dans le respect de modalités prévues par un décret en Conseil d'État.</p>	<p>Ces articles assouplissent considérablement la possibilité d'organiser les élections (DP ou CE) par voie électronique. Jusqu'à présent il fallait un accord d'entreprise (en plus du protocole d'accord préélectoral, ce qui suscitait beaucoup de problèmes d'articulation entre les deux et des contentieux</p>



		<p>électorales). Le vote électronique pourra désormais être mis en place, à défaut d'accord d'entreprise, par décision de l'employeur.</p> <p>➤ Prop : Les modalités de vote électronique doivent pouvoir être définie au moment de la négociation du protocole préélectoral, sans faire l'objet d'un accord spécifique.</p>
Art 28 : Appui aux TPE-PME	Le projet d'article donne le droit à tout employeur d'une entreprise de moins de 300 salariés d'obtenir de l'administration, dans des délais raisonnables, une réponse personnalisée sur une question d'application du droit du travail.	RAS
Art 29 : Accord type pour les moins de 50	Le texte prévoit qu'un accord de branche étendu peut contenir, le cas échéant sous forme d'accord type, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés. L'employeur peut alors appliquer cet accord type de manière unilatérale.	<p>Le texte renforce considérablement le pouvoir unilatéral dans les entreprises de moins de 50 salariés et hypothèque les intérêts d'y négocier et les possibilités de mandatement.</p> <p>➤ Prop : Réécrire en distinguant 2 cas de figure</p> <p>- 1^{er} cas : des accords type prévus au niveau de la branche, avec des options à négocier pour adapter son contenu à l'entreprise.</p> <p>L'entrée en vigueur de ces accords serait subordonnée aux conditions de validité des accords de droit commun (signature par des organisations syndicales représentatives représentant 50 % ou 30 % avec consultation des salariés, ou par des élus ou des salariés mandatés).</p>



		<p>- 2^e cas : des accords type (sans options) négociés au niveau de la branche et applicable directement et en l'état afin de faciliter l'accès des droits conventionnels aux salariés des TPE/PE. Dans ce cas, l'employeur peut appliquer cet accord, après en avoir informé la commission paritaire régionale de branche ou, à défaut, la commission paritaire régionale interprofessionnelle.</p>
<p>Art 30 : Plafonnement des dommages et intérêts</p>	<p><u>Sur les plafonnements indemnitaires</u> : Le plafonnement des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ne varie qu'en fonction de la seule ancienneté du salarié. Il va de 3 mois pour un salarié qui a moins de 2 ans d'ancienneté à 15 mois pour un salarié qui a plus de 20 ans d'ancienneté.</p> <p>Ces plafonnements ne pourront être écartés qu'en cas de « faute de l'employeur d'une particulière gravité » (discrimination, harcèlement, etc.)</p> <p><u>Sur la suppression et la diminution des planchers indemnitaires</u> :</p> <ul style="list-style-type: none">- S'agissant du licenciement sans cause réelle et sérieuse, le projet de loi supprime la notion même de plancher.- Les licenciements sans cause réelle et sérieuse ou nuls des accidentés du travail et des licenciés économiques pour lesquels le plancher indemnitaire seraient divisé par deux. <p><u>Sur le référentiel indicatif</u> : Mis en place par la loi Macron, ce référentiel indicatif, non contraignant pour les conseillers</p>	<p>➤ Prop : Retrait de cette disposition.</p> <p>Nous nous opposons par principe à ces plafonnements indemnitaires car ils remettent en cause le droit pour les salariés victimes d'un licenciement abusif à voir réparer leur préjudice.</p> <p>C'est l'ancienneté (et elle seule) qui sera le seul déterminant du préjudice maximal subi par le salarié. Ce qui est un non-sens.</p> <p>Plus le préjudice subi sera conséquent et moins bien il sera réparé puisque c'est bien dans ce type de situation que les juges se heurteront aux plafonds. Ce qui est inacceptable.</p> <p>Les plafonds sont à ce point bas que les salariés ayant peu d'anciennetés n'auront plus aucun intérêt à venir devant la justice afin de contester l'absence de cause réelle et sérieuse vu le coût des procédures judiciaires.</p>



	<p>prud'hommes serait raboté. Sa référence à l'âge et à l'employabilité serait abandonnée pour ne plus retenir que celle à l'ancienneté.</p>	
<p>Art 30 bis : Licenciement éco</p>	<p>Ce texte donne une définition mécanique des difficultés économiques : le contrôle du juge se limite au constat des faits, sans aucun pouvoir d'appréciation sur la gravité, le caractère sérieux de la justification économique. Dès lors que la baisse du CA ou des commandes sur au moins deux trimestres est alléguée, le juge devra simplement vérifier que cela est réel.</p> <p>Le niveau d'appréciation des difficultés économiques, des mutations technologiques, ou de la nécessité de sauvegarder la compétitivité, est restreint lorsque l'entreprise appartient à un groupe. Actuellement, cette appréciation se fait au sein du secteur d'activité du groupe. Celle-ci se fera dorénavant parmi les entreprises appartenant au même secteur d'activité et situées sur le territoire français.</p>	<p>La définition mécanique des périodes, indépendamment de la nature de l'activité de l'entreprise, ne permet pas d'apprécier le caractère significatif de la baisse d'activité. Il est donc impératif que ce motif soit rapproché de la réalité de l'entreprise.</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Prop : On pourrait admettre une formulation qui guide le juge dans son appréciation, sans lui ôter tout rôle : « constituent des éléments d'appréciation des difficultés économiques notamment... ».➤ Prop : Il faudrait qu'il soit indiqué « une baisse significative et non conjoncturelle » et que la période prise en compte soit significative par rapport à l'activité de l'entreprise. <p>Alors qu'auparavant, cette appréciation devait se faire au sein du secteur d'activité du groupe, celle-ci se fera dorénavant parmi les entreprises appartenant au même secteur d'activité et situées sur le territoire français.</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Prop : Nous demandons qu'au minimum, la situation de toutes les entreprises appartenant au secteur d'activité et domiciliées dans l'Union européenne soit prise en compte.



<p>Art 31 : Ratification ordonnance n°2015-1628 du 10/12/2015</p>	<p>Ratification de l'ordonnance sur le rescrit.</p>	<p>RAS</p>
<p>Art 32 : Apprentissage</p>	<p>Le projet d'article contient plusieurs dispositions techniques assez disparates concernant l'apprentissage.</p> <p><u>Art. L. 6231-1</u> Attestation de la durée de la formation et les compétences travaillées</p> <p><u>Art. L. 6241-9</u> Elargissement de la liste des établissements privés du second degré habilités à percevoir la partie hors quota de la taxe d'apprentissage. Les établissements bénéficiaires de cette fraction de la taxe d'apprentissage ne seraient plus nécessairement des établissements sous contrat avec l'État, ils devront cependant être habilités à recevoir des boursiers.</p>	<p><u>Art. L. 6231-1</u> Le contrat d'apprentissage vise l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle qui constitue déjà un signalement des compétences. Quelle serait donc l'utilité de cette disposition ? S'agit-il de délivrer une forme de produit de remplacement de certification à des jeunes qui sortiraient sans diplôme ? La CFDT n'y est pas favorable.</p> <p>➤ <u>Prop :</u> Il serait plus intéressant de favoriser un dispositif de conservation des notes + accès progressif à une certification (cf. remarque sur article 22 du projet de loi sur le droit à la formation différée).</p> <p><u>Art. L. 6241-9</u> C'est une modification de loi du 5 mars 2014 qui avait exclu ces établissements du bénéfice de cette fraction de la taxe d'apprentissage. Il s'agit bien souvent d'établissements dont les coûts de formation à la charge des élèves ou de leur famille sont élevés, voire très élevés. Pour la CFDT, cette mesure n'encouragera en rien le développement de l'apprentissage et l'alibi de l'accueil d'élèves boursiers n'y changera rien. Il serait préférable d'exiger des établissements concernés des</p>



	<p>Art. L. 6332-16 Ouvre la possibilité à des organismes de formation initiale ou continue à but non lucratif contribuant à la formation des jeunes sans qualification de percevoir une partie de la contribution professionnalisation, versée aux OPCA.</p>	<p>pratiques tarifaires adaptées aux publics les moins fortunés plutôt que de les subventionner sur fonds publics. L'introduction de cet article apparaît comme le résultat d'un lobbying des responsables de ces établissements.</p> <p>➤ Prop : Supprimer l'article.</p> <p>Art. L. 6332-16 La professionnalisation comprend des dispositifs dédiés à des salariés peu qualifiés (contrat et période de pro), en particulier des jeunes.</p> <p>➤ Prop : La CFDT est favorable à la disposition dans la mesure où on limite très clairement, en montant, les sommes perçues par l'organisme de formation, à la part de l'activité de l'organisme de formation initiale ou continue dédiée à la formation des publics jeunes sans qualification et pas plus.</p>
<p>Art 33 : Contrat de professionnalisation</p>	<p>Le projet d'article ouvre, pour les publics demandeurs d'emploi adultes les moins qualifiés, le contrat de professionnalisation à une formation visant non pas une qualification mais à un simple bloc de compétences faisant l'objet d'un consensus ponctuel entre l'employeur et le salarié.</p>	<p>C'est une disposition qui n'est pas porteuse de sens en termes d'accès à la qualification. Elle ne permet que de diversifier les modes de financement de certains dispositifs de formation et elle entretient une confusion entre le contrat de professionnalisation et la POE. Elle induit un risque, à terme, d'un élargissement sans fin de la notion de formation certifiante. Si le salarié n'est pas confirmé dans son emploi à l'issue de son contrat de professionnalisation, il se retrouvera toujours sans qualification. Cette disposition dénature totalement le contrat de professionnalisation et le transforme en un contrat aidé, financé par les partenaires sociaux (OPCA et FPSPP).</p>



		<p>➤ Prop : Supprimer l'article.</p>
<p>Art 34 : VAE</p>	<p>Plusieurs dispositions sont prévues afin de fluidifier les parcours de VAE.</p> <p><u>Art. L. 335-5 (code de l'éducation)</u> La durée d'expérience requise pour entrer dans le dispositif est ramenée de trois à un an et les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel peuvent désormais être prises en compte.</p> <p>Un dossier unique de candidature est mis en place pour l'ensemble des ministères certificateurs.</p> <p>La VAE devient modulaire : les parties de certification</p>	<p>Le COPANEF vient de produire un document proposant des modifications de la VAE. Par rapport à ce document, il manque dans le projet de loi :</p> <ul style="list-style-type: none">• Mettre en place par accord de branche un accompagnement VAE renforcé et personnalisé au bénéfice de certains publics (cf. nécessite une évolution législative sur la durée de l'accompagnement). Dommage que cela n'ait pas été pris en compte. C'est à notre sens la préconisation la plus intéressante du COPANEF. <p><i>Remarques sur des points plus précis :</i></p> <p><u>Art. L. 335-5 (code de l'éducation)</u> Le COPANEF propose une durée définie par le certificateur public ou paritaire, en fonction de la certification, de ses contours et de son contenu. Nous craignons que le passage à une durée de 1 an augmente le taux d'échec.</p> <p>Nous sommes favorables à la prise en compte des périodes de formation initiale ou continue exercées en milieu professionnelle en vue de la recevabilité de la demande de validation.</p> <p>Les blocs de compétences seraient acquis définitivement.</p>



	<p>constituant un bloc de compétences sont en principe acquises définitivement et permettent d'obtenir des dispenses d'épreuve dans un parcours d'accès à la certification par la formation ou par la VAE.</p> <p><u>Art. L. 613-3</u> La VAE pour les sportifs de haut niveau, et les personnes ayant exercé des responsabilités syndicales, un mandat électoral local ou une fonction électorale locale en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre visé.</p> <p><u>Art. L. 6315-1</u> L'information sur la VAE est développée dans le cadre de l'entretien professionnel que tout employeur doit réaliser tous les deux ans.</p>	<p><i>Deux demandes de précision :</i></p> <ul style="list-style-type: none">• <i>est-ce que cela signifie que la dispense d'épreuve vaut pour plus de 5 ans ou pas ?</i> Nous y sommes favorables car cela permettrait un accès progressif à la certification, dans le cadre notamment de la mobilisation du CPF ;• <i>en revanche, les unités de certification (UC) demeurent-elles à durée de vie limitée ?</i> <p><u>Art. L. 6315-1</u> Nous sommes plutôt favorables, mais attention à ne pas trop contraindre les entretiens professionnels. La loi du 5 mars leur assigne un objectif : jalonner l'obligation de résultat qui pèse sur l'entreprise en matière de développement des compétences de tous ses salariés. C'est un champ d'innovation parmi les plus importants ouverts par la réforme. Attention à ne pas trop le corseter et l'encombrer d'obligations qui finiraient par en faire oublier la finalité.</p>
<p>Art 35 : Critères d'élaboration des listes CPF</p>	<p>Le projet d'article que les critères d'élaboration des listes CPF par les partenaires sociaux soit rendues publiques.</p>	<p>C'est satisfaisant. Cela permettra de répondre aux questionnements des acteurs qui multiplient les recours contre des décisions qu'ils ne comprennent pas toujours. Une transparence sur les critères permettrait de poser plus clairement les stratégies sur le CPF et également de sécuriser un peu plus la décision d'inscription ou de non inscription.</p>



<p>Art 36 : Information et évaluation de l'offre de formation</p>	<p>Le projet d'article comporte plusieurs dispositions destinées à améliorer la transparence et l'information sur la formation professionnelle, à des fins d'information des usagers et de pilotage des politiques publiques.</p> <p><u>Art. L. 6121-6</u> Dans le cadre de la diffusion assurée par la Région sur l'offre de formation continue, l'article prévoit l'information sur les délais et modalités d'accès à la formation, ainsi que les modalités de déroulement de ces formations et les modalités d'accès à l'emploi et à la certification. Elle comprend également des informations relatives à qualité de l'offre.</p> <p><u>Art. L. 6341-7</u> Mise en place d'un suivi statistique des informations individuelles relatives aux stagiaires de la formation professionnelle.</p> <p><u>Art. L. 6353-10</u> Création d'une plateforme dématérialisée pour enregistrer les données concernant les entrées et sorties de tous les stagiaires de la formation professionnelle (obligations qui incombent aux organismes de formation pour leurs financeurs). Obligation pour les financeurs, la CDC (SI CPF), les opérateurs du CEP, de partager les données collectées ainsi co</p>	<p>L'ensemble des mesures prévues à l'article 36 cherche à répondre à des besoins réels.</p> <p><u>Art. L. 6121-6</u> Nous sommes favorables mais :</p> <ul style="list-style-type: none">➤ <u>Prop</u> : Remplacer les mots « <i>les délais d'accès à l'offre de formation</i> » par les mots « <i>les dates des sessions de formation</i> ». <p><i>Dans le projet de loi, il doit y avoir une erreur dans les numéros des articles L. 6341-6 et L. 6341-7 commentés ci-dessous. Ces numéros renvoient à des articles existants qui traitent de la rémunération de stagiaires.</i></p> <p><u>Art. L. 6341-7</u> Amélioration substantielle du système d'information de suivi statistique des demandeurs d'emploi. Avis CFDT : favorable mais cela va demander le renforcement des moyens de la DARES.</p> <p><u>Art. L. 6353-10</u> Tout le monde réclame cette plate-forme, indispensable pour un pilotage réel de la formation professionnelle Aussi surprenant que cela soit, les données concernant les flux physiques et financiers relatifs à la formation professionnelle ne sont pas rassemblées dans une base unique. C'est un outil de pilotage pourtant indispensable pour tous les acteurs et notamment ceux qui ont la charge de coordonner les politiques publiques et paritaires de la formation professionnelle.</p>
--	--	---



Art 37 : Personnels contractuels des GRETA	Le projet d'article vise à autoriser le recrutement à temps complet des agents contractuels de catégorie B et C dans les GRETA.	<p>Art. L. 937-1 (code de l'éducation) créé par l'avant-projet de loi ne vise que les agents contractuels des GRETA alors que la CFDT souhaiterait viser plus largement les agents des CFA gérés par un EPLE, des CFA gérés par un lycée agricole ou des CFPPA (enseignement agricole).</p> <p>Art. L. 951-2-1 concernant l'enseignement supérieur, ne vise que l'activité de formation continue, alors que pour la CFDT, l'enjeu serait de viser plus largement l'ensemble des activités.</p>
Art 38 : Portage salarial	<p>Cet article ratifie l'ordonnance Portage salariale du 2 avril 2015 « en l'état » L'article rajoute les dispositions pénales permettant de sanctionner effectivement les employeurs qui ne respecteraient pas ce cadre nouveau. Les niveaux de sanctions (3750 € d'amende, 7500 € + 6 mois de prison en cas de récidive) sont classiques (les mêmes niveaux sont appliqués pour l'intérim).</p> <p>A noter que des peines complémentaires sont prévues, comme l'interdiction d'exercer l'activité de portage salarial pendant une période allant de 2 à 10 ans, ou l'affichage des condamnations pénales.</p> <p>Les entreprises clientes sont punies au même titre que les entreprises de portages qui ne respecteraient pas la loi.</p> <p>Ce qui incite à une plus grande responsabilité et vigilance de</p>	<p>Cet article est à saluer, car le champ du portage reste cantonné aux activités par nature temporaires, or service à la personne, assorti d'un statut « cadre » et d'une rémunération correspondant à 75 % du Plafond SS.</p> <p>NB : attention à ce que lors de la procédure parlementaire le contenu de l'ordonnance ne soit pas touché.</p>



Contre-propositions CFDT article par article / 7 mars 2016

	la part des entreprises utilisatrices.	
Art 39 : Travail saisonnier	<p>Le projet d'article introduit dans le code du travail la définition du caractère saisonnier des emplois. Il invite les branches les plus concernées à engager des négociations sur les modalités de reconduction de ce contrat et de prise en compte de l'ancienneté du salarié, lorsqu'elles n'ont pas déjà prévu de telles clauses dans leurs accords collectifs. A l'issue d'un délai de 6 mois après la promulgation de loi, le Gouvernement sera habilité à prendre par ordonnance des dispositions supplétives.</p>	<p>La définition du caractère saisonnier des emplois est un alignement sur la définition européenne (règlement CEE, n° 1408/71 du Conseil, 14 juin 1971). Elle participe de l'encadrement de ce type de contrat. Ok pour la CFDT.</p> <p>Sur le volet négociation du projet de loi : c'est donner du poids à la négociation collective, donc nous sommes favorables.</p>
Art 40 : Groupements d'employeurs	<p>Le projet d'article contient 2 dispositions assez mineures concernant les groupements d'employeurs (GE).</p> <p><u>Art. L. 1253-18-1</u> Possibilité de fixer la durée de travail d'un salarié à temps partiel d'un GE, suivant la CCN applicable par l'entreprise dans laquelle le salarié est mis à disposition.</p>	<p>NB : Cet article peut constituer un point d'entrée pour des amendements plus importants. Vigilance pendant le débat parlementaire.</p> <p><u>Art. L. 1253-18-1</u> Cet article est incompréhensible :</p> <ul style="list-style-type: none">• Le principe du GE est que le salarié travaille pour l'une ou l'autre des entreprises du groupement, de façon à ce qu'il soit salarié à temps plein du GE (c'est l'objectif du GE, et c'est l'un des points forts du soutien de la CFDT à cette forme d'emploi).• C'est le GE qui reste l'employeur du salarié, quelle que soit l'entreprise du groupement dans laquelle il travaille.• Le salarié d'un GE est mis à disposition des différentes entreprises du groupement, lesquelles dépendent parfois de CCN différentes. L'article laisse entendre que le salarié serait toujours mis à la disposition de la même



	<p>Art. L. 1253-24 GE éligibles aux aides à l'emploi dont auraient bénéficié les entreprises adhérentes.</p>	<p>entreprise, ce n'est pas la logique du GE.</p> <ul style="list-style-type: none">• Il est fréquent que des GE regroupent des entreprises qui dépendent de CCN différentes. Il y a un débat entre les tenants d'une CCN spécifique aux GE (une nouvelle branche en quelque sorte) et ceux qui considèrent que c'est au GE lui-même de choisir parmi l'une des CCN dont relèvent les entreprises du groupement, puis d'en informer l'inspection du travail qui valide. C'est la pratique dans la région Languedoc-Roussillon par exemple (qui sera reprise dans la nouvelle grande région). C'est une solution pragmatique, qui place la question du statut social des salariés au cœur du projet de constitution du GE. Le GE est un moyen de donner de la flexibilité à l'entreprise qui peut moduler sa main-d'œuvre selon son niveau d'activité. Selon notre expérience, le choix de la CCN est généralement guidé par une recherche de simplicité, et non de coût. <p>➤ Prop : Retrait</p> <p>Art. L. 1253-24 Ok pour la CFDT, c'est un encouragement aux GE.</p>
<p>Art 41 : Transferts/Florange</p>	<p>Cet article apporte quelques « aménagements » au droit du licenciement collectif pour motif économique et aux règles applicables en cas de transfert d'entreprise, afin de faciliter la recherche d'un repreneur en application de la loi dite « Florange ».</p> <p>Dans tous les cas où une procédure avec un PSE est engagée, le projet introduit une exception à la règle selon</p>	<p>En l'état, le texte n'est pas acceptable car il risque de créer un appel d'air en prévoyant la mise à l'écart de la règle de maintien des contrats de travail dans toutes les entreprises à partir de 50 (cf. conditions d'application de la législation sur les PSE) et non pas seulement dans les entreprises visées par la loi Florange.</p> <p>➤ Propositions : Limiter l'exception à la règle du</p>



	<p>laquelle le transfert d'une entité économique autonome entraîne le maintien des contrats de travail avec le cessionnaire (ou repreneur). En clair, l'employeur peut licencier une partie des salariés juste avant le transfert au motif qu'une reprise est envisagée. Le maintien des contrats avec le repreneur ne s'impose que pour ceux qui n'auront pas été licenciés avant « <i>la date d'effet du transfert</i> ».</p> <p>L'esprit du texte est sans doute de favoriser la reprise de sites, en permettant aux employeurs cédants de négocier avec les potentiels cessionnaires (repreneurs) une reprise à certaines conditions. Mais Il est dangereux en l'état, car les conditions d'application sont assez floues. Le texte ne conditionne pas cette disposition à l'applicabilité de la loi dite Florange : il n'y a aucun renvoi aux textes faisant obligation à l'employeur de chercher un repreneur, qui ne s'applique pas dans toutes les entreprises mais dans celles de 1000 salariés et plus.</p>	<p>maintien des contrats de travail à deux égards :</p> <ul style="list-style-type: none">• aux reprises de sites effectives donc « négociées » (et non simplement « envisagées »),• et dans le cadre de la loi Florange (PSE dans les entreprises de plus de 1000 au moins).
<p>Art 42 : Convention de revitalisation</p>	<p>Allongement de 6 à 8 mois du délai de conclusion de la convention entre l'État et l'entreprise.</p> <p>Création d'un article qui ouvre la possibilité d'une convention nationale si le périmètre des suppressions d'emplois concerne au moins 3 départements.</p>	<p>On ne voit pas ce qui motive l'allongement du délai de conclusion de la convention.</p> <ul style="list-style-type: none">➤ <u>Prop</u> : Retrait➤ <u>Prop</u> : Dans le cadre de suppressions d'emplois couvrant au moins 3 départements, la convention nationale de revitalisation devrait être de fait et non pas laissée au souhait de l'une ou l'autre des parties.



Cfdt: Contre-propositions CFDT article par article / 7 mars 2016

Art 43 : Accès aux formations du CNFPT pour certains contrats aidés	Pour les collectivités territoriales, le projet d'article prévoit la création d'une cotisation formation au CNFPT, assise sur la masse salariale des salariés en contrat aidé (CUI- CAE, contrat aidé du secteur non marchand).	➤ Prop : Ok, si cette cotisation entraîne une obligation de formation des personnes en CAE.
Art 44 : Médecine du travail	<p>- <u>Sur le travail des femmes enceintes</u> (travail de nuit et exposition à des risques particuliers), l'article ajoute la précision selon laquelle les dispositions protectrices n'empêchent pas l'application des dispositions sur l'inaptitude d'origine professionnelle.</p> <p>- <u>En matière d'inaptitude professionnelle et non professionnelle</u> : Les obligations de l'employeur en cas d'inaptitude non professionnelle sont calquées sur l'inaptitude professionnelle : consultation des DP, indications par le médecin du travail de la possibilité de bénéficier d'une formation dans les entreprises de 50 salariés et plus.</p> <p>- <u>L'allègement de certaines obligations de l'employeur en matière de reclassement</u> :</p> <ul style="list-style-type: none">- L'employeur propose un reclassement au besoin par la mise en œuvre de mesures d'aménagement, de transformation ou d'adaptation. La référence à l'aménagement du temps de travail disparaît.- Une présomption de respect de l'obligation de	<p>- <u>En matière d'inaptitude professionnelle et non professionnelle</u> : L'obligation pour le médecin du travail de faire des indications sur la possibilité pour le salarié de bénéficier d'une formation est actuellement réservée aux entreprises de 50 et plus.</p> <p>➤ Prop : élargir cette possibilité à toutes les entreprises (y compris de moins de 50 salaires).</p> <p>- <u>L'allègement de certaines obligations de l'employeur en matière de reclassement</u> Les partenaires sociaux discutent de la question dans le cadre du COCT, il faudra tenir compte des travaux qui seront remis au gouvernement cette semaine.</p>



	<p>reclassement est créée lorsqu'il aura proposé un poste respectant les indications du médecin du travail</p> <ul style="list-style-type: none">- Une nouvelle possibilité de licencier (ou de rompre le contrat pour les CDD) en cas d'inaptitude (non professionnelle et professionnelle) et impossibilité de reclassement est créée : il en sera ainsi lorsque le médecin du travail aura précisé dans l'avis que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise. <p><u>- Les sanctions en cas de non-respect des dispositions sur le licenciement en matière d'inaptitude professionnelle :</u> Le plancher passe de 12 mois à 6 mois (cf. art 30).</p> <p><u>- Le suivi individuel de l'état de santé :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Le projet prévoit le remplacement de la visite médicale d'embauche par une visite d'information et de prévention assurée par un des membres de l'équipe pluridisciplinaire qui ne serait pas nécessairement le médecin du travail.- le projet prévoit un suivi individuel renforcé pour certains travailleurs (postes présentant des risques particuliers), lesquels bénéficieront notamment d'un examen médical d'aptitude avant l'embauche et renouvelé périodiquement. <p><u>- Voie de recours en cas de désaccord avec les propositions du médecin du travail ou avec les avis d'aptitude ou d'inaptitude :</u> le recours ne se fera plus devant l'inspecteur du travail mais via un référé prud'homal</p>	<p><u>- Voie de recours en cas de désaccord avec les propositions du médecin du travail ou avec les avis d'aptitude ou d'inaptitude :</u> cela semble aller dans le bon sens dès lors que la voie de recours devant l'inspecteur du</p>
--	--	--



Contre-propositions CFDT article par article / 7 mars 2016

	<p>afin d'obtenir la désignation d'un expert</p> <p>- Le suivi individuel des salariés intérimaires et en CDD : Un décret viendra préciser les adaptations nécessaires quant au suivi individuel de l'état de santé pour les salariés intérimaires et en CDD.</p>	<p>travail semblait inadaptée (il fallait que celui-ci sollicite l'avis du médecin du travail en chef, alors même que certaines régions en sont dépourvues, et que le médecin chef a pu intervenir en amont sur le dossier contesté).</p> <p>Mais les dispositions méritent quelques précisions :</p> <p>➤ Prop :</p> <ul style="list-style-type: none">• Sur le coût de l'expertise : le texte doit préciser qui supportera le coût.• Sur l'expertise en elle-même : le texte doit préciser que l'expertise doit porter sur l'état de santé, mais aussi sur le lien nécessaire entre l'état de santé et la capacité du salarié à occuper un poste dans l'entreprise.
<p>Art 45 : Lutte contre le détachement illégal / Obligation de vigilance des MO-DO</p>	<p>Cet article complète l'article L. 1262-4-1 qui l'obligation pour le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre d'effectuer une déclaration préalable de détachement à l'inspection du travail.</p> <p>Il est précisé que :</p> <ul style="list-style-type: none">- cette déclaration spécifique s'effectue par voie dématérialisée et que les conditions sont fixées par décret en Conseil d'État pris après avis de la CNIL ;- le maître d'ouvrage vérifie, avant le début du détachement, que chacun des sous-traitants directs ou indirects qui détachent des salariés, s'est acquitté de l'obligation de déclaration préalable de détachement auprès de l'inspection du travail sous peine d'amende ;	<p>RAS</p>



Contre-propositions CFDT article par article / 7 mars 2016

	<ul style="list-style-type: none">- lorsqu'un salarié détaché est victime d'un accident du travail, une déclaration est envoyée à l'inspection du travail selon des modalités précises. A défaut, une amende administrative (pouvant aller jusqu'à 500 000 euros) est encourue.	
Art 46 : Lutte contre le détachement illégal / Droit de timbre	Tout employeur, établi hors de France, qui détache un salarié sur le territoire national est assujéti à une contribution destinée à couvrir les coûts de mise en place et de fonctionnement du système de déclaration dématérialisée, les coûts de traitement des données, etc. (montant forfaitaire pour chaque salarié déterminé par un décret en Conseil d'État).	➤ Prop : Pourquoi ne pas prévoir que cette contribution est due pour le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre lorsqu'il doit effectuer une déclaration dématérialisée ?
Art 47 : Lutte contre le détachement illégal / Suspension de la prestation de service intercommunautaire	Ajoute un nouveau cas de manquement grave entraînant la suspension de la prestation de services : le manquement à l'obligation de déclaration du travailleur détaché par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre dans les 48 heures suivant le début du détachement lorsqu'il n'a pas reçu la copie de la déclaration préalable de détachement par l'employeur établi hors de France. (Possibilité de cumul entre sanction de suspension et amende administrative).	Cette disposition va dans le bon sens et permettra sans nul doute de lutter efficacement contre les fraudes liées au détachement puisque cette sanction peut s'exécuter directement sur le territoire français, y compris lorsqu'il n'est pas possible de retrouver l'entreprise établie à l'étranger.



Cfdt: Contre-propositions CFDT article par article / 7 mars 2016

<p>Art 48 : Lutte contre le détachement illégal / Transposition directive de 2014 sur recouvrement des sanctions</p>	<p>Précisions sur la notification d'une sanction ou amende administrative par l'autorité compétente d'un autre état membre que la France.</p>	<p>RAS</p>
<p>Art 49 : Lutte contre le détachement illégal / Droits d'accès des contrôleurs au fichier des déclarations de détachement</p>	<p>Les agents de contrôle compétents en matière de lutte contre le travail illégal ont un droit d'accès aux données issues des déclarations de détachements transmises à l'inspection du travail (Par ailleurs, les agents de contrôle qui exercent leur droit d'entrée dans les établissements et locaux affectés à l'hébergement collectif pourront être accompagnés d'interprètes assermentés.</p>	<p>Cette disposition va dans le bon sens puisqu'elle renforce les moyens fournis aux agents de contrôles afin de lutter efficacement contre les fraudes liées au détachement.</p>
<p>Art 50 : Lutte contre le détachement illégal / Code rural</p>	<p>Cette disposition étend au Code rural et de la pêche maritime, des dispositions du Code du travail permettant de lutter plus efficacement contre les fraudes liées au détachement.</p>	<p>Le secteur de l'agriculture est un des principaux secteurs touchés par les fraudes liées au détachement.</p> <p>Il paraît regrettable que ne soient pas fait référence au Code rural et de la pêche maritime pour l'ensemble des manquements graves justifiant la suspension de la prestation de services, notamment celle relative au SMIC.</p> <p>➤ Prop : Augmenter la convergence des règles entre le Code du travail et le code rural en matière de détachement.</p>



Contre-propositions CFDT article par article / 7 mars 2016

Art 51 : Intégration des contrôleurs du travail dans le corps des inspecteurs	La transformation des contrôleurs en inspecteur du travail. Attendue depuis la Loi Sapin.	Correspond à ce que la Loi Sapin avait prévu et le fait que cela passe par une loi plutôt qu'une ordonnance satisfait notre organisation.
Art 52 : Périodes de travail non déclarées à l'Assurance Chômage	Le projet d'article vise à étendre les pouvoirs de retenues et de contrainte résultant des articles L. 5426-8-1 et -2 du code du travail aux prestations d'assurance chômage indument versées, afin de garantir la continuité et l'efficacité des procédures de recouvrement de ces indus par Pôle emploi. La loi instaure une nouvelle sanction en cas de défaut de déclaration, par le demandeur d'emploi, de la reprise d'une activité professionnelle.	Ces dispositions tirent les conséquences de la décision du Conseil d'État du 5 octobre 2015, qui avait annulé les clauses correspondantes dans la convention d'assurance-chômage en raison de leur caractère législatif et font suite à la demande des partenaires sociaux gestionnaires de l'assurance chômage qui ont demandé au Gouvernement de présenter au Parlement ces évolutions législatives.