

CFDT	CGT	CFE-CGC	FO	Alain Supiot	18 juristes du GRACT	Filoché	économistes atterrés
Grands principes issus du rapport Badinter							
Le projet de loi contredit en partie ces principes qu'il consacre en son article 1 ^{er} : - 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> »). → Proposition : Supprimer dans la loi ce qui contrevient aux principes. → Proposition : Les principes doivent entrer en vigueur en même temps que l'ensemble de la loi et non en 2019	Hiérarchie des normes et principes de faveur - Il est essentiel aujourd'hui de rétablir la hiérarchie des normes et de constitutionnaliser le principe de faveur. Ceci mettra un terme au démantèlement des garanties collectives, au rétrécissement progressif du principe de faveur et de l'ordre public social. Il est, ainsi, tout à fait cohérent, d'intégrer le principe de faveur dans la constitution, dans la liste des principes fondamentaux « particulièrement nécessaires à notre temps » énoncé par le Préambule de la constitution du 27 octobre 1946.			Les meilleurs spécialistes n'ont pas manqué de noter que des principes pourtant aujourd'hui reconnus en droit français, comme le droit de grève ou le salaire minimum, ne figuraient pas dans cette liste. Tandis qu'en revanche s'y trouve promu un « principe » jusqu'ici inconnu : celui de la prescription triennale des salaires, dérogatoire au droit commun et défavorable aux salariés. Ce qui laisse entrevoir sous la paille de la simplification le grain de la déréglementation.		Pour une vraie Sécurité sociale professionnelle, quatre droits fondamentaux constitutifs seront mis en œuvre pour les salariés comme pour les chômeurs temporairement privés d'emploi : - Le droit au reclassement ; - Le droit au revenu ; - Le droit à la protection sociale ; - Le droit à la formation continue. La formation des salariés tout au long de la vie ne doit pas être un prétexte pour le patronat, pour licencier. Plus facilement ni pour précariser les salariés. Les entreprises ont besoin de main d'œuvre bien formée, bien traitée, bien payée, pas flexibles ni précaires. Il ne s'agit pas d'échanger la proie, une sécurité relative de l'emploi, pour l'ombre d'un reclassement aléatoire. Ni de permettre au patronat de rejeter la formation hors du temps de travail et de ne pas en payer le coût.	
La formulation de l'article 1 ^{er} , alinéa 2 qui renvoie «aux nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise» → Prop : «les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise liées aux fonctions du salarié». - L'article 21 sur l'obligation de l'employeur en matière de formation des salariés comporte le risque d'amoindir l'état actuel du droit. → Prop : «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.»	Le principe de faveur doit également être respecté entre les conventions et accords collectifs eux-mêmes. Plus on monte dans les niveaux de négociation, plus l'on s'extrait du lien de subordination, ce qui permet une négociation plus efficace. Les accords de niveau inférieur doivent donc respecter les clauses des accords de niveau supérieur ou les améliorer. Les conventions collectives doivent retrouver leur caractère normatif plein et entier et ne permettre que des dérogations avantageuses pour les salariés.					Les formations des demandeurs d'emploi doivent être rétribuées dans les mêmes conditions que le chômage : 75% des derniers salaires. Ce droit sera financé dans le cadre du droit au revenu de la Sécurité sociale professionnelle, de l'assurance maladie et de la retraite. Cela impose la création d'un grand service public de la formation professionnelle doté des moyens nécessaires, tant humains que financiers permettant de délivrer des certifications reconnues par l'Etat et intégrées dans les conventions collectives.	Les entreprises doivent avoir le souci de la promotion de l'ensemble de leurs salariés. Il leur revient en particulier de limiter les emplois pénibles et de mettre en place des évolutions de carrière assurant qu'un travailleur n'occupe de tels emplois que pendant un nombre limité d'années. La santé au travail, comme l'adaptation des salariés au changement technique, doivent devenir une préoccupation cruciale des entreprises. Les syndicats doivent imposer ces sujets dans les accords d'entreprise. Que les entreprises se préoccupent de maintenir et de développer les qualifications de leurs salariés, plutôt que de les exploiter au maximum, quitte à les envoyer au chômage quand ils deviennent moins efficaces, est un élément de la compétitivité globale de la nation.
Ajouts à la liste de principes 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 (chômeurs de longue durée, handicapés...); 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	Enfin, la négociation collective ne doit pas modifier le contrat de travail du salarié dans un sens défavorable, en contrepartie d'un prétendu maintien de l'emploi dans l'entreprise. La négociation collective ne doit pas être une négociation de régression, ne doit pas devenir un outil permettant de céder au chantage à l'emploi.					Ce droit à la formation ne doit pas permettre de légitimer l'abaissement du niveau du socle minimum de connaissances que l'école doit permettre à chacun d'acquérir, sous prétexte que le droit à la formation continue serait d'autant plus élevé que la formation initiale aurait été courte. Rien ne vaut une formation initiale de qualité : il ne peut être question de se résigner à envoyer un enfant de 14 ans au travail, y compris de nuit, pour lui promettre, plus tard une formation prétendument de « rattrapage ».	Qu'il s'agisse de leurs droits individuels (tels que stipulés dans les contrats de travail) ou de leurs droits collectifs (tels que ceux des CE), les droits des salariés doivent aujourd'hui être améliorés. Des entreprises dynamiques, économes et tournées vers une production d'utilité sociale ne sont guère envisageables si les salariés, individuellement comme collectivement, ne sont pas confortés dans leur place, si une réelle autonomie ne leur est pas donnée, et si leur initiative n'est pas véritablement libérée ni comptée comme un facteur de dynamisme. Le contrat à durée indéterminée à temps complet doit redevenir une norme partagée. C'est le symbole de l'investissement nécessaire des entreprises dans leurs salariés, comme des salariés dans leur entreprise. Il favorise l'inscription des salariés dans les collectifs de travail, et celle des collectifs dans la durée.

<p>Ajouter les principes d'articulation des normes sociales</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. 						<p>Pour une bonne Sécurité sociale professionnelle, il est nécessaire d'écartier deux illusions.</p> <p>La première illusion : considérer que la mobilité de l'emploi est une conséquence inéluctable des mutations technologiques. Ce n'est pas vrai, la durée des CDI s'allonge.</p> <p>La deuxième illusion : croire que la Sécurité sociale professionnelle puisse se substituer à la lutte contre les licenciements abusifs et pour le plein emploi.</p> <p>Une véritable sécurité sociale professionnelle devra s'accompagner de toutes les mesures destinées à sécuriser l'emploi. Il s'agit d'un droit lié à la personne qui n'est pas contradictoire ni substituable mais complémentaire aux droits collectifs liés au contrat de travail.</p>	<p>Il contribue à soutenir la consommation et l'investissement. Les emplois doivent être sécurisés, en limitant l'usage des emplois atypiques à des situations exceptionnelles bien définies et collectivement négociées. Ce n'est pas avec des salariés précaires et jetables que les entreprises peuvent développer de bonnes pratiques et être compétitives.</p> <p>De même, il faudrait limiter très fortement le recours à la sous-traitance, qui fragmente le salariat et fait travailler certains salariés dans des conditions indignes en termes de statut, de carrière, d'horaires et parfois même de sécurité.</p>
---	--	--	--	--	--	---	--

Libertés syndicales, expression des salariés

	<p>Amélioration des lois Auroux favorisant le droit d'expression des salariés sur leur travail. Les salariés doivent disposer d'un crédit d'heures pour pouvoir échanger sur leur travail, les conditions de son exercice, son organisation, sa finalité. Ce droit individuel est d'exercice collectif.</p>		<p>Utilisation Intranet dans l'entreprise (art. L 2142-6)</p> <p>Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des publications et tracts syndicaux à travers les outils numériques disponibles dans l'entreprise, notamment l'intranet et la messagerie électronique de l'entreprise, lorsqu'ils existent.</p> <p>« A défaut d'accord, les organisations syndicales satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre celui de l'entreprise ou de l'établissement peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.</p> <p>Disposition à voir dans sa mise en oeuvre, notamment dans le respect du caractère confidentiel des salariés accédant au site avec l'ordinateur professionnel.</p>			<p>Stop aux discriminations.</p> <p>Donner les moyens aux institutions, syndicats, IRP, inspecteurs du travail, prud'hommes, tribunal pénal, d'agir contre et de sanctionner toutes les formes de discriminations et de harcèlement au travail et dans l'entreprise. Cela concernera les discriminations à l'égard des immigrés, des jeunes, seniors, ou contre les syndicats, ou les orientations sexuelles. A commencer par les discriminations à l'égard de femmes, en matière de salaires, de promotions et de congés maternité.</p> <p>L'égalité salariale devra être établie partout en un délai d'un an sous peine d'astreintes et de lourdes sanctions financières. Les conventions collectives devront comporter des chapitres obligatoires sur l'évolution des carrières, des qualifications, des niveaux, échelons et coefficients salariaux, pour tous et toutes explicitement selon les grilles de métiers et les expériences acquises. Les femmes de retour de congés maternité devront retrouver un poste similaire et seront protégées pendant 18 mois après leur retour de couches.</p>	
	<p>Nous avons besoin de libertés syndicales reconnues et de droits nouveaux d'intervention et d'expression pour les représentants syndicaux et les salariés.</p> <p>Nous avons besoin de sanctions efficaces et dissuasives des entorses que le patronat commet à l'encontre des droits et libertés syndical, des droits des institutions représentatives du personnel.</p>						
	<p>reconnaissance du droit des militants des confédérations syndicales à l'activité interpro-fessionnelle, en leur accordant du temps de délégation et les moyens nécessaires,</p>						

élections professionnelles / instances représentatives du personnel (IRP)

	<p>Une consolidation du rôle des IRP -</p> <ul style="list-style-type: none"> - une utilisation plus libre des heures de délégation, - un temps de trajet exclu des heures de délégation, - le renforcement de la formation des élus, un meilleur accès aux formations syndicales pour les salariés, - le développement de la présence et des droits des administrateurs salariés dans les conseils d'administration et de surveillance, en abaissant le seuil de présence à 500 salariés, et en donnant à ces adm. une réelle capacité d'information et d'intervention, de communication et d'autonomie vis-à-vis de l'entreprise, - Le contrôle des aides publiques : les syndicats donneraient un avis négatif quant à leur versement s'il n'existe pas de contrepartie véritable en termes de maintien de l'emploi etc., - le rôle des IRP doit être consolidé et amélioré (contre-pouvoir et défense des intérêts des salariés) face au pouvoir de l'employeur. Le CE devrait disposer d'un droit de veto face à certaines décisions de l'employeur (celles entraînant des licenciements collectifs infondés). Possibilités également pour les IRP de s'opposer à certaines baisses de cotisations sociales et autres aides si l'employeur ne respecte pas ses obligations envers les salariés ou les représentants du personnel, - un renforcement de la protection du salarié contre l'arbitraire patronal en instaurant la nullité de tous les licenciements illicites : recours en amont devant le juge pour suspendre toute mesure de sanction, modification ou rupture du contrat dont le salarié a un motif raisonnable de penser qu'il est illicite ; droit d'être assisté sur demande du salarié par représentant d'une OS, à propos de toute sanction, ou modification des conditions de travail et d'emploi. 					<p>Redévelopper la démocratie syndicale et sociale.</p> <p>Il dépend d'une volonté républicaine de redonner toute leur place dans notre pays aux syndicats. Les syndicats, indispensables à la vie démocratique et sociale, ont été atteints et diminués par la montée du chômage, par une très vive répression patronale, par la déréglementation des droits du travail.</p> <p>C'est au législateur de corriger ce déséquilibre nuisible à toutes les relations sociales. Il faut leur redonner les moyens juridiques, moraux et matériels de jouer un rôle de premier plan.</p> <p>Pour donner une légitimité démocratique à la représentation syndicale, les élections prud'homales seront rétablies et le système d'élections directes sera étendue à la gestion de toutes les caisses de protection sociale (Sécu, chômage, retraites, accidents du travail et maladie professionnelle, allocations familiales) : elles devront se tenir le même jour, une fois tous les 5 ans. Ce jour sera chômé afin que tous les salariés et retraités puisse voter librement. Les syndicats seront aidés financièrement par la puissance publique pour pouvoir défendre leurs points de vue et solutions dans de vraies campagnes électorales, citoyennes, éducatives. Ce financement public ne saurait se substituer aux cotisations ni mettre en cause l'indépendance syndicale, il viendra en complément et en proportion des adhérents réels et du nombre de voix obtenues aux différentes élections par les différentes instances des confédérations et fédérations syndicales.</p> <p>Les élections professionnelles et celles des comités paritaires de la fonction publique, seront organisées à dates fixes le même jour, tous les deux ans au plus, dans chaque branche, de façon à permettre popularisation et intérêt pour celles-ci.</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>retour à un délai de deux ans entre chaque élection dans l'entreprise</p>					<p>Renforcer les moyens et les pouvoirs des IRP. Le redéploiement de la démocratie sociale nécessite une extension des missions des Comités d'entreprise et, à défaut, une extension des missions et moyens des délégués du personnel (DP : entreprises de plus de 5 employés) et des conseillers du salarié (entreprises ou il n'y a pas de DP). Les CE, élus tous les deux ans au plus, ne seront plus seulement consultés, mais ils devront sur certaines questions donner un « avis conforme » sans lequel l'employeur ne pourra imposer un certain nombre de décisions sur des points précis (embauche de précaires, heures supp, licenciements). Cela rétablira une obligation de négocier, avec des résultats. Cela portera sur des questions clés et délimitées : horaires, application des conventions collectives, pour lesquelles, l'employeur ne pourra pas imposer ses décisions sans avoir obtenu l'avis préalable et conforme de ces instances, comme c'est déjà le cas pour les comités d'entreprise (à propos des modifications d'horaires individualisés et de changement de centre de médecine du travail). Les CA seront composés à 50% de représentants élus et protégés des salariés. Les conseillers du salarié se verront augmenter en nombre, en moyens, crédit d'heures, avec la possibilité d'être saisis par les salariés, là où il n'y a pas de délégués du personnel, et d'intervenir légalement comme interlocuteurs des employeurs sur les questions ayant trait à l'application du droit et des conventions collectives.</p>	
<p><i>Temps de travail</i></p>							

<p>- La loi fait primer la plupart du temps l'accord d'entreprise sur l'accord de branche (sauf pour le temps partiel). 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</p> <p>- 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.</p> <p>- Le pouvoir unilatéral de l'employeur est trop important et pas assez cadré, surtout dans les plus petites entreprises</p> <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 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>→ Prop : Maintenir les consultations des IRP 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.</p>	<p>La durée légale du travail devrait être abaissée à 32H avec maintien de salaire et renvoi aux modalités par négociation collective, afin de créer des emplois et d'aller dans le sens de l'histoire et du progrès social.</p> <p>La durée légale doit être la même pour l'ensemble des salariés, le contingent d'heures supplémentaires et le niveau de leur majoration, fixés par la loi sans possibilité de dérogation défavorable par accord collectif.</p> <p>Les heures supplémentaires doivent, par conséquent, être rigoureusement encadrées par la loi, afin de pré-venir toute entrave à l'embauche.</p> <p>Un droit à la déconnexion doit être instauré, afin d'encadrer l'usage des nouvelles technologies d'information et de communication dans l'organisation du travail</p> <p>En ce sens, il conviendrait également d'être beaucoup plus vigilant sur l'utilisation des forfaits jours et en particulier sur leur extension aux catégories de salariés non cadres ou astreints à des horaires de travail prévisibles.</p>	<p>L'anéantissement de toute régulation du temps de travail par les accords collectifs de branche qui ne pourront plus jamais s'imposer aux entreprises est inacceptable.</p> <p>La loi n'assure toujours pas aux salariés une durée raisonnable de travail. Pour rappel, le seul respect des repos quotidiens et hebdomadaire imposé aux employeurs peut donc conduire les salariés à travailler jusqu'à 78 heures par semaine. C'est inacceptable.</p> <p>Le fractionnement du temps de repos est incompatible avec le droit au repos. Celui-ci doit se traduire par une coupure avec le travail d'une durée suffisamment longue pour permettre au salarié de vraiment déconnecter et de prévenir une surcharge mentale. De plus, le fractionnement des repos va favoriser des durées de travail excessives. Contrairement à ce que sous-entend le fractionnement, les 11 heures de repos quotidien ne sont pas un maximum mais un minimum de temps de repos à prendre !</p> <p>Le projet prévoit que des sujets essentiels comme le contrôle et le suivi de la charge de travail, l'articulation des vies personnelle et professionnelle, ou le respect du droit à la déconnexion pourront ne pas être négociés. Les employeurs pourront conclure un accord collectif <i>a minima</i>, prévoyant simplement le nombre de jours travaillés, et se baser sur des dispositions légales très insuffisantes pour toutes ces questions majeures.</p>			<p>Favoriser l'emploi plutôt que l'accroissement de la durée du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Permettre un temps plein sur trois ou quatre jours - L'annualisation du temps de travail, contrepartie d'un passage aux trente-deux heures <p>LES 35 H. RENFORCÉES :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un salaire majoré de 25% au minimum pour les heures supplémentaires - Un salaire majoré de 50% dès la septième heure supplémentaire <p>DES FORFAITS, SANS BURN OUT :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une négociation collective d'évaluation de la charge de travail - Un contrôle par le CHSCT du temps et de la charge de travail <p>UN DROIT AU TEMPS LIBRE ET PRÉVISIBLE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un vrai préavis pour toute modification d'emploi du temps - Un droit au refus des modifications d'horaires - Une sanction pour les interruption du temps libre par l'employeur - Un temps d'astreinte rémunéré au moins au tiers du salaire normal 	<p>Réduire la durée légale et maxima du travail : 32h légales, 40h maxima, semaine de 4 jours de travail dont 2 jours de repos consécutifs par semaine.</p> <p>Réduire la durée réelle de la semaine de travail au plus près de la durée légale de 35h et de la poursuivre vers 32h puis 30h en lien avec la santé des salariés et avec l'emploi de tous. Faire face au boom démographique qui va nous amener 550.000 jeunes demandeurs d'emploi chaque année jusqu'en 2030 au moins. La durée maximum du travail sera fixée à 40h sauf dérogation pour circonstances exceptionnelles.</p> <p>- «temps de travail effectif» défini comme le «temps où le salarié est subordonné à l'employeur». Il intégrera les pauses forcées, les temps de déplacements pro, imposés, d'habillage obligatoire et de casse-croûte indispensables sur le lieu de travail en journée continue. Peu à peu le temps de trajet sera intégré dans le temps de travail, 50% d'abord puis 100% de façon à rapprocher les salariés de leur poste de travail.</p> <p>- Heures supplémentaires «ponctuelles et imprévisibles», donc exceptionnelles, (selon un accord signé par le patronat le 31 octobre 1995). Elles doivent être majorées de 50% pour les 5 premières heures et de 100% pour les suivantes de façon à les rendre plus coûteuses que l'embauche. Le but est de les rendre plus coûteuses que l'embauche.</p>	
		<p>Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la mise en place et l'encadrement par simple décision unilatérale de l'employeur du forfait-jours est tout simplement inacceptable. L'encadrement législatif est déjà insuffisant et ne garantit pas la bonne utilisation du forfait-jours. Les risques pour la santé et la sécurité seront accrus pour les salariés de petites entreprises qui connaissent mal ce dispositif.</p> <p>S'agissant des contreparties pour les salariés, rien, le néant ! Les salariés peuvent toujours passer en forfait-jours sans être augmentés d'un centime. Le projet de loi n'oblige même pas les partenaires sociaux à négocier sur ce point.</p> <p>Le projet de loi est tout simplement choquant. La CFE-CGC continuera de porter ses propositions sur le forfait-jours. Elle propose notamment l'ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle pour en sécuriser l'utilisation, notamment pour les salariés des petites et moyennes entreprises.</p>			<ul style="list-style-type: none"> - Une simplification de la législation sur le travail le dimanche - Une sixième semaine de congés payés, en échange de l'abandon de certains jours fériés 	<p>contingent annuel d'heures supp. dans un 1^{er} temps, réduit à 100 heures.</p> <p>La durée du travail légale annuelle sera rétablie à 1600 h annuelles, tout sera mis en œuvre pour que toutes les heures de travail effectif soient comptabilisées de façon fiable et transparente, contrôlables par les salariés, les syndicats et l'inspection du travail.</p> <p>Nous rétablirons, sauf cas de force majeure, les deux jours de repos consécutifs hebdomadaires autour du principe du repos dominical qui sera renforcé. En cas de dérogation exceptionnelle, il sera attribué une majoration de 200% ainsi que pour le travail de nuit, afin d'en rendre l'usage dissuasif pour les femmes et les hommes. De façon générale, les travaux du dimanche et de nuit seront soumis à dérogation et à contrôle : l'interdiction totale aux mineurs sera rétablie.</p> <p>Les aides publiques pour les 32h seront réservées aux PME (moins de 50 salariés) et versées en proportion du nombre d'embauches réalisées et maintenues, suite de la réduction du temps de travail. Ces aides seront distinctes selon les seuils sociaux (moins de 10 salariés, moins de 20 salariés et moins de 50). Elles feront l'objet d'une «convention» avec la puissance publique, elles seront liées au respect du Code du travail, blocables avec effet immédiat, et restituables en cas d'infraction aux accords passés.</p>	

Suppression des dispositions permettant le fractionnement du repos quotidien et hebdomadaire pour les salariés en forfait jour et en astreinte.		Refus de la CFE-CGC que l'employeur ait la capacité de fixer seul les règles du jeu en matière d'astreintes, de temps de trajet ou de forfait-jours.			DES FORFAITS, SANS BURN OUT - Une négociation collective d'évaluation de la charge de travail - Un contrôle par le CHSCT du temps et de la charge de travail - Un pouvoir du CHSCT de suspendre les clauses de forfait - Des durées du travail maximales pour les forfait jours - Une réduction des jours travaillés en forfait jour	le « forfait jour » sera abrogé	
<p>Durée maximale hebdomadaire : Possibilité par accord co. d'entreprise ou de branche, de porter la durée hebdo à 46 heures sur 16 semaines.</p> <p>— Prop : Retour aux 12 semaines maximum comme période sur laquelle la durée maximum hebdomadaire peut être mesurée.</p> <p>Modulation du temps de travail : Extension de la période de modulation de 1 à 3 ans par accord co. d'entreprise, à défaut accord de branche.</p> <p>— Prop : La modulation au-delà de 12 mois et jusqu'à 3 ans est conditionnée à la conclusion d'un accord de branche uniquement.</p>					<p>Un meilleur accès à la justice et un renforcement du rôle du juge : la protection du « temps libre » (notion remplaçant celle de « temps de repos ») est aussi une question de justice dans la relation de travail. Le contrat de travail est l'échange d'un temps de travail contre un salaire. Le temps libre n'est pas cédé à l'employeur. Il convient qu'il ne puisse pas modifier unilatéralement les horaires de travail pour préempter le temps libre. Le temps de subordination concerne son temps de travail et non sa personne.</p>	<p>Le paiement du travail à la tâche, à la mission ou au chantier sera interdit : la numérisation permet mieux qu'avant de contrôler chaque heure, chaque minute de travail.</p> <p>Les sanctions aux délits de « travail dissimulé » seront fortement majorées et appliquées.</p>	
Congés							
<p>Propositions</p> <p>- davantage cadrer la négociation sur les congés en fixant dans l'OPS un nombre minimal de jours en dessous duquel l'accord ne peut pas descendre.</p> <p>- Placer le congé sabbatique dans l'ensemble « <i>Congés de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.</i> »</p> <p>- Au premier alinéa du projet d'article L. 3142-43, après les mots : «...des problèmes d'emploi et de formation,», 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>		Le projet de loi fait peser une responsabilité inacceptable sur les salariés s'agissant du respect de leurs congés payés et jours de repos.		Les temps dits de non-travail sont pour beaucoup, à commencer par les classes populaires, des temps consacrés à d'autres tâches, essentielles, comme les tâches éducatives, qui demeurent largement invisibles aux yeux de ceux qui ne voient le monde qu'au travers des indicateurs marchands et économiques. Si on prend une vue compréhensive du travail, on dit : «Dans ma vie, je vais travailler sur le marché du travail, mais je vais aussi avoir des tâches dans ma vie familiale, dans ma vie syndicale, je vais aussi avoir le besoin d'une formation, et ensuite de la maintenir tout au long de ma vie...» L'emploi est un élément très important mais pas exclusif d'une vie de travail. Et les autres formes de travail peuvent être appelées à se développer, dans un univers où le travail salarié pourrait être allégé du fait du progrès du machinisme. C'est ce changement de perspective qui est au cœur de notre rapport : remettons le travail au centre de la réflexion et du droit du travail, et pas l'emploi. Et essayons de concevoir des dispositifs permettant aux salariés de retrouver des libertés de choix dans la conduite de leur vie de travail.			
Compte personnel d'activité							

<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 (CI&A).</p> <p>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>Ouverture du CPF au bilan de compétences. Cette modification pose question. La formulation n'est pas claire : que sont les «actions de formation permettant de bénéficier de prestations de BC» ? 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>Ces droits – emploi, carrière et reconnaissance des qualifications, formation, professionnelle, protection sociale – garantis collectivement ne doivent plus dépendre du contrat de travail mais être attachés au salarié et cumulables, transférables et opposables à tout employeur.</p> <p>Cela nécessite d'inscrire le droit à l'emploi dans une vision nouvelle de travail impliquant la reconnaissance d'un droit à l'évolution et à la progression professionnelle, à la mobilité professionnelle choisie permettant à chacun de mettre le lien de subordination à distance.</p>	<p>Le Compte personnel d'activité</p> <p>Si le gouvernement a repris les points principaux de la position commune du 8 février dernier sur le CPA, il est nécessaire d'aller plus loin dans la constitution de droits nouveaux pour les salariés dans le dispositif qui doit entrer en vigueur début 2017.</p> <p>La CFE-CGC demande notamment la création d'un compte temps généralisé à l'ensemble des salariés et transférable tout au long de la carrière pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et personnelle. Un tel dispositif :</p> <ul style="list-style-type: none"> • donnerait plus d'autonomie et de liberté d'action aux personnes ; • ferait du CPA un outil offrant des possibilités nouvelles en matière de répartition des temps sociaux tout au long de la carrière et favorisant l'égalité professionnelle ; • offrirait des avantages aux entreprises : outil d'attractivité pour les PME face aux plus grandes entreprises, allègement de charges administratives... 		<p>attacher certains droits à la personne, et pas simplement à la détention d'un emploi. Mais ces droits nouveaux doivent être adossés à des solidarités professionnelles, collectives, et c'est pourquoi nous avons parlé de droits de tirage sociaux. Faute de quoi on se dirigerait vers des formes d'extension du champ de l'assurance privée à un certain nombre de choses qui peuvent relever de la Sécurité sociale, par exemple. Notre idée principale est la suivante : le travail est quelque chose de plus grand que l'emploi, qui n'est qu'une forme historique particulière dans le champ de la production économique. L'emploi est né de ce grand pacte, issu des luttes syndicales de l'ère industrielle, qui a consisté à échanger l'aliénation au travail, le renoncement à dire son mot sur la production, contre des limitations du temps de travail et de la sécurité physique et économique. Des parts très importantes de la population dans le monde sont aujourd'hui exclues de ce pacte. D'autre part, l'emploi, le travail sur le marché du travail, n'est qu'un aspect de la vie de travail.</p>	<p>Supprimer le compte épargne temps :</p> <p>Si les salariés souhaitent épargner une partie de leurs revenus, qu'ils le fassent. Ils n'ont nullement besoin qu'on leur impose cette épargne, ni qu'on leur impose de placer cette épargne sur les comptes en banque de leur employeur. Permettre de réduire les congés des personnes pour leur permettre de travailler plus est une option (discutable). Prévoir comme le Code actuel que cette épargne sera placée auprès de l'entreprise, dans le CET, est une très sensible aggravation de la précédente option. En principe, en droit, le travail est réalisé avant d'être payé. Il convient qu'au moins cette paye ne soit pas reportée pendant des années.</p>		<p>Tous les actifs doivent être protégés par une véritable « sécurité professionnelle » qui assure que leurs droits sociaux soient maintenus quand ils changent d'entreprise ou quand ils connaissent une période de chômage.</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 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>– 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 (parfois complétées d'actions d'évaluation non isolées de la formation) ; - des actions de formations qualifiantes/certifiantes. <p>Art. L. 6323-7.</p> <p>L'article confirme un droit à la formation différée pour les jeunes sortis sans qualification de la formation initiale. La réécriture complète utilement.</p> <p>– Prop : 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.</p>	<p>nous proposons que les contrats soient maintenus entre deux emplois. C'est donc le dernier employeur qui verse le revenu socialisé, et ceci en cas de licenciement, de départ à la retraite, congé parental, bénévolat, congés sabbatiques... Cette continuité du contrat permet le maintien d'un lien entre le salarié hors emploi et sa communauté de travail, ses représentants du personnel.</p> <p>Des expériences récentes illustrent la possibilité de créer ces droits nouveaux, permettant d'éviter la rupture du contrat.</p> <p>Ainsi en Bretagne, un CDI «temps plein de formation» a été créé. Cette idée de la CGT a permis à une trentaine de salariés saisonniers de signer un contrat à durée indéterminé (CDI) «temps plein – formation» leur permettant d'alterner six mois de travail dans le secteur du tourisme avec 6 mois de formations pouvant mener jusqu'à la licence tourisme. Une centaine de nouveaux salariés devraient pouvoir signer un tel contrat.</p>						
<p>Art. L. 6323-8-1</p> <p>La valorisation de l'engagement dans le service civique passe ici par l'obtention de 20 heures de CPF financées par l'État. Concrètement, par quel canal passe le financement pour arriver jusqu'au bénéficiaire ? Un décret devra le préciser.</p> <p>Art. L. 6323-31</p> <p>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>							

Le projet de loi prévoit l'application du CPA aux agents publics : il serait nécessaire de préciser dans ce cas la manière dont la portabilité public/privé serait assurée.							
Accords Collectifs							
<p>Accords de méthode. Le texte prévoit la possibilité de conclure des accords de méthode. En revanche cette négociation reste facultative.</p> <p>– Prop : L'accord de méthode ne serait obligatoire que pour certaines négociations (entreprises de plus de 300 salariés / branche / interpro / groupes).</p> <p>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> <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> <p>– 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. A défaut de précision l'accord est publié.</p>	<p>Il faut rétablir la conception de la négociation collective telle que la prévoit le Préambule de la constitution de 1946, comme un droit des salariés, et non comme un outil de flexibilité à l'usage du patronat, ce qui induit une régression sociale. La négociation d'acquisition devient une négociation concession, centrée sur les enjeux économiques, puisque désormais on demande aux syndicats de négocier le maintien de l'emploi dans l'entreprise.</p> <p>En appuyant les trois blocs de négociation sur la Banque de Données Économiques et Sociale (BDES), la loi Rebsamen accentue ce lien entre les impératifs de l'entreprise et leur contenu. Cette vision de la négociation fait peser sur les salariés le risque économique de l'entreprise, sans pour autant qu'il n'y ait de contrepartie en terme de pouvoir de décision.</p> <p>Le code du travail doit garantir la participation effective des salariés à la détermination de leurs conditions de travail, ce que remet en cause profondément la Loi Rebsamen en faisant disparaître l'obligation de consulter le comité d'entreprise en préalable à la conclusion, la révision ou la dénonciation d'un accord collectif.</p>			<p>l'une des conditions du bon fonctionnement du droit du travail, c'est qu'il y ait cet équilibre entre, d'une part, la liberté d'entreprise, et, d'autre part, la représentation et la défense des droits des travailleurs. La réforme favorise clairement la négociation d'entreprise au détriment de la négociation de branche et sans aucune ouverture sur les nouveaux échelons pertinents de négociations que seraient les territoires ou les réseaux d'entreprises. Or, depuis la création de l'Organisation internationale du travail, il y a un siècle, la fonction première du droit du travail est d'assurer une police sociale de la concurrence. L'idée est que la compétition économique est une bonne chose si elle permet d'améliorer le sort du plus grand nombre et une mauvaise lorsqu'elle se fonde au contraire sur la surexploitation de la «ressource humaine». Pour qu'elle produise ses effets bénéfiques, il faut donc une police sociale qui mette hors concurrence la protection de la condition des travailleurs. En sorte que la compétition se fasse sur la qualité des produits et des services, non sur la dégradation des conditions de travail. L'instrument de cette police sociale, c'est d'abord la loi bien sûr, qui soumet les entreprises aux mêmes règles du jeu social.</p>	<p>Favoriser la négociation collective : les adaptations de l'emploi du temps des salariés au rythmes et besoins de l'entreprise supposent la conclusion d'une convention collective. Cette solution, omniprésente dans le code du travail, a été maintenue par le GRACT. Lorsque les cadres légaux sont assouplis, il convient que cet assouplissement se fasse avec l'accord et sous le contrôle des OSR dans l'entreprise.</p>		
<p>la loi prévoit la possibilité pour des élus non mandatés de réviser des accords signés par des OSR.</p> <p>– Prop : Supprimer cette disposition pour ne réserver la faculté de réviser qu'aux OS ou aux salariés/élus mandatés.</p> <p>Accords de substitution par anticipation</p> <p>– Prop : Supprimer la 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>Maintien de la rémunération perçue</p> <p>– Prop : 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.</p>	<p>Les accords dérogatoires n'ont pas lieu d'être, car ils font dépendre les droits et garanties collectives des salariés, du rapport de force existant, au niveau d'une branche et de plus en plus, au niveau de l'entreprise. C'est le retour vers un libéralisme d'antan.</p> <p>Le droit à la négociation collective doit redevenir un outil de progrès social. La négociation collective, pour être efficace, doit pouvoir s'appuyer sur un rapport de force plus équilibré en faveur des salariés. Les acteurs de la négociation doivent être renforcés. Pour penser la rénovation du droit à la négociation collective, il faut s'intéresser aux conditions de la négociation. Le dialogue social doit être loyal et encadré. Or, à tous les niveaux de négociation, le patronat a le dessus, il s'agit donc de contrebalancer cet état de fait.</p> <p>Un nouveau cadre pour le dialogue social dépassant le périmètre de l'entreprise à toute sa pertinence. Des expériences existent en matière de comités interentreprises et de CHSCT de sites qui méritent de trouver des prolongements. Une approche territoriale de la négociation doit également émerger sur certains sujets pour produire des droits collectifs communs aux salariés sur un territoire donné</p>			<p>C'est aussi la négociation collective de branche, qui fixe des règles propres à un secteur d'activité donné. L'accord d'entreprise n'a pas ces vertus d'harmonisation sociale de la concurrence et il ne pouvait jusqu'à une date récente que servir à améliorer les droits garantis par la loi ou la convention de branche. Le projet de loi fera au contraire de l'accord d'entreprise un instrument de mise en concurrence sociale des travailleurs. Le droit du travail s'est construit sur une méfiance du consentement du faible à la volonté du fort. D'où la place accordée à la représentation et la négociation collective. Recourir à des référendums pour contourner les syndicats majo dans une situation où il y a des menaces sur l'emploi, c'est revenir à la fable du poulailler face au renard libre.</p> <p>Représentation collective : caractère souvent facile de la représentation unitaire du patronat. Les intérêts du petit éleveur n'ont rien à voir avec ceux des entreprises du CAC 40. Une priorité serait d'organiser des formes de négociation collective qui tiendraient compte des rapports de dépendance dans ces chaînes de production et permettraient la conclusion, entre les donneurs d'ordres et leurs fournisseurs sous-traitants, d'accords collectifs commerciaux garantissant des conditions minimales de travail et d'emploi sur toute cette chaîne de production.</p>		<p>Initier des CHSCT de site et de branche, départementaux, donner davantage d'heures de délégation, une meilleure formation de qualité, et un budget.</p>	

<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 pour les salariés en cas de défaillance des négociateurs.</p> <p>– Prop : L'accord peut prévoir explicitement une tacite reconduction</p> <p>– Prop : L'accord doit prévoir une obligation de négocier et un délai de préavis dans lequel cette renégociation doit s'ouvrir.</p> <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> <p>– 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>	<p>Définition de nouvelles règles pour la négociation nationale interpro., qui doit se dérouler dans un lieu neutre. Patronat et organisations syndicales doivent disposer des mêmes moyens et appuis dans le cadre de la négociation. La présidence de séance doit être assurée par une ou plusieurs personnalités qualifiées et reconnues comme tel par l'ensemble des négociateurs patronaux et syndicaux, ou par une coprésidence syndicale et patronale. Il en va de même pour le secrétariat de la négociation collective.</p>						
<p>Principe de l'accord majoritaire : un accord devra recueillir la signature d'une ou plusieurs OSR représentant au moins 50% des suffrages au 1^{er} tour des élections professionnelles.</p> <p>Aménagement du principe : Un accord recueillant la signature d'OSR représentant au moins 30% pourra être valable, si les signataires organisent une consultation des salariés et si les salariés approuvent l'accord à 50%.</p> <p>L'audience serait calculée sur les OSR (non sur l'ensemble des OS) quel que soit le niveau de l'accord.</p> <p>Modalité d'organisation de la consultation : La loi prévoit que cette consultation peut être menée par voie numérique si un accord le prévoit ou si «l'employeur le souhaite». 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>Instauration du principe majoritaire des accords : tout accord collectif doit être reconnu valide par la signature d'organisations représentatives ayant une audience cumulée de plus de 50% des suffrages exprimés aux élections pro,</p> <p>– le mandatement de représentants syndicaux en l'absence de délégué syndical. Les accords collectifs non signés par ses OS devraient être qualifiés d'atypiques (ne comportant d'obligations que pour l'employeur).</p>	<p>La CFE-CGC n'est pas favorable à la modification des règles de principes de l'accord majoritaire : Ce changement majeur dans les règles sur le dialogue social porte atteinte à la crédibilité des syndicats. Les organisations syndicales tirent leur légitimité de l'élection des représentants du personnel pour être représentatives. C'est la seule condition pour être à la table des négociations et décider ou non de conclure un accord dans l'intérêt des salariés. Le gouvernement doit choisir : soit il renforce la majo. d'engagement, sans possibilité de contournement par référendum, soit il maintient le droit d'opposition des organisations non signataires majo.</p> <p>Les employeurs revendiquent le recours au référendum, sa banalisation est particulièrement dangereuse. Démocratie sociale et démocratie citoyenne ne peuvent être assimilées. Dans l'entreprise, le salarié n'est pas un citoyen libre, il est subordonné. Seules les OS, fortes de leur ancrage à l'extérieur de l'entreprise et des moyens dont elles disposent, peuvent garantir le rééquilibrage des forces en présence, indispensable à toute négociation juste et équitable.</p>					

<p>« Accord de développement de l'emploi » : La loi prévoirait que lorsqu'un accord de préservation ou de développement de l'emploi est conclu, les dispositions s'imposent au contrat de travail (même si elles sont moins favorables au salarié). En cas de refus de modification du contrat, l'employeur peut licencier selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif personnel.</p> <p>Ce type d'accord devrait être précédé de la négociation d'un accord de méthode contenant des clauses solides (si non-respect : invalidité de l'accord). Il 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>Un licenciement personnel sans faute du salarié soumis aux <i>dispositions relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel, idem</i> refus d'application d'un accord RTT. Sans autre précision, risque que le licenciement soit analysé comme un licenciement pour faute.</p> <p>→ Prop : Préciser que le refus d'appliquer cet accord ne peut pas être considéré comme une faute</p>	<p>Dans l'entreprise : droit d'informer et de débattre avec les salariés des négociations en cours. Pour cela, il faut obtenir des heures d'information syndicale mais aussi un accès automatique et sécurisé à intranet. Ce droit pourra se décliner sur des zones d'activités, des sites commerciaux ou industriels, au travers d'un temps d'information syndical commun aux salariés des petites entreprises, pris sur le temps de travail et à l'écart de l'employeur.</p> <p>Les syndicats doivent pouvoir recourir à des experts de tout type (juristes, économistes...) pour analyser le contenu des accords, la situation des entreprises et les aider à rédiger eux-mêmes leur accord. Le coût serait pris en charge par l'entreprise.</p>	<p>La CFE-CGC demande le retrait des accords de développement de l'emploi » tels que définis dans l'avant projet de loi El Khomri : Le projet de loi introduirait des accords en faveur de l'emploi dits «offensifs» qui ne comprennent aucune garantie pour les salariés car l'employeur ne s'engage à rien :</p> <ul style="list-style-type: none"> • ce dernier peut négocier un accord en faveur du développement de l'emploi puis licencier tout de suite après. Le dispositif s'apparente dès lors à un marché de dupes. • si le salarié refuse de voir son contrat modifié, il sera licencié non plus pour motif économique mais pour un motif personnel. Dans ce cas, il n'a pas accès au Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) et à un accompagnement renforcé vers l'emploi. 					
<p>Articulation accord de groupe / accord d'entreprise : Aujourd'hui le groupe est un niveau de négociation à part entière, équivalent à celui de l'entreprise ou l'établissement. Le groupe, l'entreprise et l'établissement sont des niveaux autonomes. Le projet de loi vient modifier cette articulation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Toute négociation prévue au niveau de l'entreprise par le code du travail pourra être faite au niveau du groupe. - Les accords de groupes se substitueront aux accords d'entreprise et les accords d'entreprise aux accords d'établissement. <p>Risque de dessaisir les OSR de l'entreprise du contenu des négociations ; Risque que l'employeur ait la possibilité de choisir un niveau arbitraire de négociation qui peut s'avérer être moins pertinent ; Risque de tentatives de contournement de la part des employeurs en organisant des négociations à des niveaux différents en fonction des poids syndicaux.</p> <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>→ Prop : Prévoir via la négociation les possibilités de substitution des dispositions de l'accord de groupe aux dispositions des accords d'entreprise (idem entreprise / 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>Accords d'entreprises : obtenir la fin de la jurisprudence Yara</p> <p>Dans le cadre des accords d'entreprises prévus dans le projet de loi El Khomri, la CFE-CGC réclame le règlement de la problématique liée à la jurisprudence Yara.</p> <p>Par un arrêt du 2 juillet 2014, la Cour de cassation a décidé qu'en vertu du principe de spécialité statutaire, la CFE-CGC, syndicat catégoriel, n'était pas habilitée à signer seule un accord concernant l'ensemble du personnel, et ce quel que soit son score électoral.</p> <p>Il faut reconnaître à la CFE-CGC le pouvoir de signer seule des accords concernant tous les salariés quand elle remplit tous les critères légaux pour la validité de l'accord. Aujourd'hui, il y a une distorsion de concurrence entre les organisations syndicales, un vote en faveur de la CFE-CGC n'ayant pas la même portée qu'un vote en faveur de tout autre syndicat ! Depuis quand un vote à des élections pèse différemment en fonction de la structure qui présente les candidats ? Cela n'existe pas lors des élections politiques. Pourquoi cela devrait-il exister en démocratie sociale ?</p>					

<p>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> <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 l'article</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. L'entrée en vigueur de ces accords serait subordonnée aux conditions de validité des accords de droit commun.</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>Accord « boîte à outils » pour les entreprises de – de 50 salariés</p> <p>Art. L. 2232-10-1. - Un accord de branche étendu peut contenir, le cas échéant sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.</p> <p>« L'employeur peut appliquer cet accord type à travers un document unilatéral indiquant les stipulations qu'il a retenues. »</p> <p>À voir dans l'application : Permettrait de disposer d'accords de branche directement transposables dans l'entreprise sous forme de décision unilatérale</p>	<p>L'idée de «contrat collectif d'entreprise» a été lancée dans les 70's, avec le raisonnement suivant: si on s'attaque de front au droit du travail, il y aura des résistances trop fortes. Pour y parvenir en douceur, il suffit de rendre la plupart de ses dispositions applicables sauf convention contraire. Il y avait déjà cette idée que les entreprises pourraient être des sortes de petites sociétés politiques qui s'auto-organiseraient, adopteraient leurs propres lois, sous réserve du respect de quelques grandes règles non dérogeables. Encore une fois, ce projet ne répond pas aux formes actuelles de l'organisation du travail. La priorité de beaucoup de petits employeurs n'est pas de négocier un code du travail par entreprise. Ce sont plutôt les cabinets de conseils qui poussent en ce sens, car ils y voient un énorme marché potentiel. Il n'y a pas d'équilibre de négociation dans les entreprises, même là où il y a une représentation du personnel.</p>	<p>Dans les TPE, l'absence de présence syndicale rend la conclusion d'un accord collectif impossible en pratique. Pour que ces TPE ne soient pas mises dans une situation concurrentielle difficile vis-à-vis des grandes entreprises, un système d'autorisation administrative est prévu en lieu et place de la condition d'un accord d'entreprise. Cette dérogation, justifiée par la petite taille des entreprises, est strictement limitée et encadrée. Ce système d'autorisation est associé à une possibilité d'enquête de l'inspecteur du travail, afin de connaître l'intérêt et la volonté des salariés. Il est réservé aux TPE de moins de 11 salariés, et à celles de moins de 20 qui ont dûment organisé des élections de DP, mais n'ont pas pu avoir d'élus faute de candidats.</p>		
Restructuration des branches							
<p>La procédure de fusion est légèrement modifiée et la procédure d'élargissement est précisée.</p> <p>- Un délai de 5 ans pour la négociation d'un accord de convergence. 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>Les critères de la fusion 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>D'accord pour l'application de la CCN accueillante en cas d'échec des négociations mais</p> <p>— Prop Prévoir une durée de 3 ans (et non 5) pour la négociation d'une CCN de convergence. Les partenaires sociaux se focaliseront sinon sur la négociation de la CC et mettront de côté les autres négociations.</p> <p>Mise à l'écart du principe d'égalité : accord de principe mais mise à l'écart trop large (un salarié ne pourrait plus s'en prévaloir pour contester différence de traitement au regard de sa seule convention collective d'origine) + risque d'inconstitutionnalité.</p> <p>— Prop : Revoir la rédaction de l'article Ex : « <i>Les salariés conservent le seul bénéfice de leur convention collective d'origine tant qu'un accord de convergence n'aura pas été signé</i> ».</p> <p>Absence de définition d'une branche professionnelle</p> <p>— Prop : Inclure dans la loi une définition : «Regroupement d'entreprises d'un même secteur économique, pouvant recouvrir plusieurs IDCC, constituant ainsi une filière de dialogue social et économique».</p>							
<i>dématérialisation du bulletin de paie</i>							
<p>Le projet de loi ouvre la possibilité à l'employeur de dématérialiser le BP, sauf si le salarié s'y oppose.</p> <p>Les infos sur les droits sociaux et la sécurisation des parcours prof <i>«s'appuient sur des interfaces de programmation permettant à des tiers de développer et de mettre à disposition ces services»</i>. Ces dispositions entreraient en vigueur le 1^{er} janvier 2017, la mise en oeuvre semble difficilement réalisable.</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 pas le cas pour les autres services du CPA.</p> <p>— Prop : Un service universel de base devrait être instauré pour chaque salarié, permettant la consultation relative aux données personnelles et aux droits sociaux. Tout le travail reste à faire.</p> <p>— Prop : Il faut rendre automatique le rattachement des données personnelles au CPA. Sans quoi les salariés devront expressément demander à ce que leurs données personnelles de paie soient intégrées à leur compte personnel.</p> <p>— Prop : Fixer un calendrier réaliste du dispositif.</p>							
<i>Travail et numérique</i>							

<p>Droit à la déconnexion. 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. Le socle supplétif, à défaut d'accord, n'est pas suffisamment contraignant. 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 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 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. Prévoir une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2017. 	<p>Un droit à la déconnexion doit être instauré, afin d'encadrer l'usage des nouvelles technologies d'information et de communication dans l'organisation du travail.</p>		<p>Le projet de loi El Khomri propose un cadrage dans la déconnexion en laissant la main aux employeurs. Besoin de garantir l'avis des salariés</p>	<p>les changements techniques ne concernent plus tellement le travail sur les choses, mais le travail sur les signes. Les clés du pouvoir économique ne sont plus dans la détention des biens matériels mais dans la détention des systèmes de communication. Le cas limite, c'est Uber, qui ne possède qu'un logiciel et ne s'embarrasse pas d'entretenir une flotte de véhicules : les êtres humains sont soumis à une exigence de réactivité, de disponibilité permanente. Cette nouvelle situation est grosse de risques, ceux d'un enfoncement dans la déshumanisation du travail. Mais ces nouvelles formes d'organisation peuvent être saisies comme une chance, dès lors que le salarié, auquel on demande de réaliser certains objectifs, d'être beaucoup plus mobilisable, peut retrouver une certaine prise sur la définition du contenu de son travail. Mais cela supposerait des rapports sociaux qui permettent de vraies négociations. S'il y a des points où il serait vraiment intéressant d'avoir une négociation ciblée au niveau des branches ou de l'entreprise, c'est sur le sens du travail. Cela est tout à fait absent de la loi El Khomri.</p>	<p>Un droit à la déconnexion pendant tout le temps libre</p>	<p>Le temps de repos quotidien porté à 13h, (appelé aussi temps de «déconnexion»)</p>	
<p>Télétravail. Une concertation serait engagée avant le 1^{er} octobre 2016, précédée d'une négociation si les partenaires sociaux le souhaitent.</p> <p>Prop : introduire dans cette négociation un thème lié à l'évaluation de la charge de travail pour les salariés au forfait jour.</p>	<p>Les nouvelles technologies donnent lieu à de nouveaux modes de travail parfois qualifiés d'«ubérisation» de l'économie. Avec ces transformations, les salariés deviennent des travailleurs soi-disant indépendants, liés à leurs clients par des contrats commerciaux. Lorsque ces travailleurs subissent en réalité un lien de subordination, en se voyant «dicter leur conduite» par l'entreprise, il est possible de requalifier leur contrat commercial en contrat de travail, à l'image de ce qu'il s'est passé aux USA, avec des chauffeurs Uber, ou encore en France, avec la requalification de salariés devenus auto-entrepreneurs pour l'entreprise qui les employait auparavant et ceci pour effectuer les mêmes tâches. Lorsque la dépendance économique à son emploi est telle qu'elle génère une domination diffuse, c'est-à-dire que le travailleur n'est pas libre de rompre avec son client sans remettre son équilibre financier en cause et que cette dépendance induit une forme de subordination nouvelle, il nous semble qu'il faut octroyer le statut de salariat à tous les travailleurs qui subissent cette dépendance et faire contribuer financièrement le recruteur (plateforme collaborative). Le salariat peut alors être envisagé de façon plus large.</p>						

<p>élections (CE-DP) par voie électronique. 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 définies au moment de la négociation du protocole préélectoral, sans faire l'objet d'un accord spécifique.</p>	<p>Un nouveau statut du travail salarié</p> <p>Le Nouveau statut du travail salarié (NSTS) offre de nouvelles perspectives : l'idée est de créer un socle interprofessionnel de droits cumulatifs, progressifs et transférables d'une entreprise à l'autre, d'une branche à l'autre, et ce, de la sortie du système scolaire à la fin de sa carrière professionnelle (droit à une progressivité de carrière, à une formation tout au long de la vie, à la continuité de son statut entre deux emplois, droit à la sécurité sociale professionnelle...). Cela va donc au-delà du principe de faveur, puisqu'il s'agit quasiment d'un principe d'évolution. Il s'agit de mettre à distance le lien de subordination, l'idée étant que ces droits ne doivent plus dépendre du contrat de travail ou de la convention collective, mais être attachés au travail réel et donc à la personne du salarié.</p>	<p>La CFE-CGC refuse la capacité de l'employeur à décider seul de passer par le vote électronique pour les élections (CE-DP)</p>			<p>Le projet du GRACT adopte une définition large du salariat, dans la tradition du livre VII du code du travail.</p> <p>Cela permet l'intégration du travail des salariés qui travaillent par l'intermédiaire des plateformes numériques. Cette intégration est indispensable pour faire cesser certains abus (lock-out illégal face aux mouvements de grève, baisse unilatérale et sans préavis des rémunérations, licenciement par simple déconnexion, sans entretien, préavis ou motivation). Elle est aussi nécessaire pour que ces travailleurs bénéficient des protections sociales minimales (accident du travail, chômage). Certaines souplesses et simplifications administratives sont cependant nécessaires pour l'intégration de ces salariés ; notamment des dispositions relatives au travail à temps partiel.</p>	<p>abroger les lois Madelin, Fillon, Dutreil, Larcher, les chapitres des lois Sapin, Macron et Rebsamen, qui ont encouragé les «découps» d'entreprise, et toutes les formes de recours à la sous-traitance déréglée, aux pseudo auto-entrepreneurs, ubérisés, permettant à des donneurs d'ordre de surexploiter les petites entreprises, privées de réelle autonomie et de droits pour les salariés, poussées à utiliser du travail illégal dissimulé.</p> <p>C'est le moyen principal d'amener les TPE, PME, PMI, ETI (80% sont sous-traitantes) à pouvoir résister aux exigences des donneurs d'ordre, aux passations de marché au moins disant social. Le droit du travail doit être constitutif du droit de la concurrence.</p> <p>Un seul statut d'artisan renforcé et mieux protégé assuré à la sécurité sociale pour tous. Fin du millefeuille des complémentaires, assurances, prévoyance et des 1100 mutuelles qui n'ont plus aucun sens. Une seule cotisation pour tous à la sécurité sociale avec des soins gratuits en retour et de qualité.</p>	<p>L'érosion du salariat par l'ubérisation ou par le statut d'auto-entrepreneur conçu comme report des risques sur le prestataire de services, en lieu et place des garanties apportées par les conventions collectives, doit être combattue. Il convient d'intégrer ces nouvelles formes de travail dans les protections du droit du travail, de socialiser la protection de ces travailleurs qui sont en réalité de faux indépendants. Quant aux formes flexibles et intermittentes d'activité, comme elles existent déjà notamment dans le monde de la culture et du spectacle, elles doivent être mieux organisées socialement. Il faut, à travers les parcours individuels, sécuriser l'accès aux prestations sociales (maladie, retraite, chômage...) et pour cela définir des formes appropriées de cotisation et de fiscalisation des personnes et des institutions concernées.</p>
--	---	---	--	--	--	--	--

Plafonnements des dommages et intérêts pour licenciements abusifs

<p align="center">Demande de retrait total de la mesure</p>	<p align="center">Licenciements économiques</p>	<p align="center">demande de retrait total de la mesure</p>
--	--	--

<p>Ce texte donne une définition mécanique des difficultés éco. : 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. Cela 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> <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>→ Prop : admettre une formulation qui guide le juge, sans lui ôter tout rôle : «constituent des éléments d'appréciation des difficultés économiques notamment...».</p> <p>→ Prop : Indiquer <i>une baisse significative et non conjoncturelle</i> ; période prise en compte significative par rapport à l'activité de l'entreprise.</p> <p>→ Prop : la situation de toutes les entreprises appartenant au secteur d'activité et domiciliées dans l'Union européenne doit être prise en compte.</p>	<p>La CFE-CGC demande le retrait des nouveaux critères de licenciements économiques envisagés dans la réforme du code du travail : Cette mesure, sans concertation préalable, aboutit à une pré-définition permissive du critère de difficultés économiques et à une modification du périmètre d'appréciation des critères du licenciement économique. Ainsi, dans une entreprise multinationale, seule la filiale française pourrait présenter des comptes «dans le rouge» pour licencier, alors que le reste de l'entreprise présente de bons résultats.</p> <p>Une entreprise pourra donc se contenter de présenter un chiffre d'affaires à la baisse ou une diminution des commandes pour pouvoir licencier. Ceci ouvre la porte à de multiples montages financiers fallacieux pour justifier des licenciements.</p> <p>Ces critères aboutiraient également à une restriction du champ d'appréciation des difficultés éco. par le juge, l'empêchant de contrôler le sérieux du motif invoqué par l'entreprise. Or, aujourd'hui, le juge ne se contente pas de constater une baisse du CA ou des commandes, mais vérifie aussi si ces difficultés sont réelles et si elles ne résultent pas d'un comportement intentionnel ou frauduleux de l'employeur.</p>				<p>Établir un nouveau contrôle administratif sur les licenciements (tel que celui abrogé en 1986) : A nouveau l'inspection du travail, saisie par un syndicat, pourra suspendre la procédure dès lors qu'il y a «un doute manifeste» sur le bien fondé du licenciement. Le salarié restera dans l'entreprise et si l'employeur veut poursuivre la procédure, ce sera à lui d'apporter la preuve de son bien fondé devant le juge concerné.</p> <p>Pour les licenciements collectifs, la loi de modernisation sociale de janvier 2002 sera rétablie et améliorée de façon à donner à la puissance publique les moyens d'interdire effectivement, les délocalisations et licenciements boursiers, spéculatifs, ne reposant pas sur des difficultés économiques réelles et sérieuses.</p> <p>contrôle et taxation massive des délocalisations boursières et des externalisations artificielles : Si l'existence de réelles difficultés économiques est reconnue, l'inspection du travail pourra rendre la procédure «nulle et de nul effet» en dressant un «constat de carences» (délai de 8 jours après la fin de toutes les procédures), lorsque «les mesures visant au reclassement sont insuffisantes», sauf si le CE ou les DP, à la majorité, ou le conseiller du salarié constatent que l'employeur a fait les efforts en matière de reclassement et d'indemnisation des salariés et qu'il a mené une politique active de ré-industrialisation du bassin d'emplois touché par la fermeture éventuelle du site.</p>	
--	--	--	--	--	---	--

Apprentissage et temps de travail des apprentis mineurs

--

<p>Durée de travail des apprentis mineurs. Le projet d'article prévoit d'augmenter les plafonds de durée de travail quot. (de 8 à 10 h) et hebdo (de 35 à 40 h) pour les apprentis mineurs. Cette faculté serait ouverte uniquement à des secteurs convenus par décret et « à titre exceptionnel ou lorsque des raisons objectives le justifient ». 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. Le secteur du BTP est principalement visé. Le projet étend aux durées du travail les assouplissements introduits concernant les travaux dangereux pour les apprentis mineurs.</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, et demande que cet article doit être supprimé.</p>						<p>Tout travail sera interdit aux enfants en dessous de 16 ans.</p>	
<p>Art. L. 6231-1 Le projet de loi propose l'attestation de la durée de la formation et les compétences travaillées. 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 ?</p> <p>– Prop : 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>Art. L. 6241-9 Elargissement de la liste des établissements privés du second degré habilités à percevoir la partie hors quota de la taxe d'apprentissage.</p> <p>La loi du 5 mars 2014 avait exclu ces établissements du bénéfice de cette fraction de la taxe d'apprentissage. Trop souvent ces établissements ont des coûts de formation à la charge des élèves ou de leur famille trop élevés. 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 faut exiger des établissements concernés des pratiques tarifaires adaptées aux publics les moins fortunés plutôt que de les subventionner sur fonds publics.</p> <p>– Prop : Supprimer l'article.</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. 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>							

Formation professionnelle

<p>Contrat de professionnalisation. 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>Cela n'a aucun sens en termes d'accès à la qualification. Aucune diversification des modes de financement et confusion entre le contrat de professionnalisation et la POE. Risque d'un élargissement sans fin de la notion de formation certifiante.</p> <p>Si le salarié n'est pas confirmé dans son emploi à l'issue de son contrat, il se retrouvera toujours sans qualification.</p> <p>Cette disposition dénature totalement le contrat de professionnalisation et le transforme en un contrat aidé, financé par les partenaires sociaux.</p> <p>Retirer la mesure</p>		<p>La CFE-CGC demande le renforcement des droits à la formation professionnelle, en particulier pour les jeunes : formation initiale, amélioration du statut des apprentis, etc.</p>					
<p>VAE. La CFDT est favorable à diverses mesures de fluidification des parcours de VAE, mais considère qu'il faut mettre en place par accord de branche un accompagnement VAE renforcé et personnalisé au bénéfice de certains publics (cf. nécessité une évolution législative sur la durée de l'accompagnement).</p>							
<p>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>Cela permettra de répondre aux questionnements des acteurs qui multiplient les recours contre des décisions qu'ils ne comprennent pas toujours.</p> <p>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>Information et évaluation de l'offre de formation. Art. L. 6121-6 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. Prop : Remplacer les mots «les délais d'accès à l'offre de formation» par les mots «les dates des sessions de formation». Art. L. 6341-7 Mise en place d'un suivi statistique des informations individuelles sur les stagiaires de la formation prof. Cela nécessite le renforcement des moyens de la DARES. Art. L. 6353-10 Création d'une plate-forme 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.</p>			<p>Possibilité pour le CE sur son budget de fonctionnement de financer la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux. Mesure positive MAIS À VOIR Ici, il s'agit d'une ouverture avec une possibilité supplémentaire pour former les D.P. et les D.S. Nouvel article : L 2212-1 Formation des acteurs de la négociation collective Formation financée par le fonds d'indemnisation prévue à l'article L 2135-9 (fonds finançant notamment le CFESS). Mesure positive mais À VOIR Egalement, ici une possibilité complémentaire mais de nombreuses questions se posent : Quelles formations ? Qui les dispensera ? Des décrets devraient le préciser.</p>				
Portage salarial							
<p>L'article 38 du projet de loi 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. 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. Les entreprises clientes sont punies au même titre que les entreprises de portages qui ne respecteraient pas la loi. Ce qui incite à une plus grande responsabilité et vigilance de la part des entreprises utilisatrices. La CFDT salue cet article, car le champ du portage reste cantonné aux activités par nature temporaires, hors service à la personne, assorti d'un statut « cadre » et d'une rémunération correspondant à 75 % du Plafond SS. NB : attention à ce que lors de la procédure parlementaire le contenu de l'ordonnance ne soit pas touché.</p>							
transfert et reprise d'entreprise							

<p>L'article 41 apporte quelques «aménagements» au droit du licenciement collectif pour motif économique et aux règles applicables en cas de transfert d'entreprise. Lorsqu'une procédure avec un PSE est engagée, le projet introduit une exception à la règle : le transfert d'une entité économique autonome entraîne le maintien des contrats de travail avec le repreneur. 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 «la date d'effet du transfert».</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 repreneurs une reprise à certaines conditions. Mais il est dangereux en l'état, car il ne conditionne pas cette disposition à l'applicabilité de la loi Florange : 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. 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 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 maintien des contrats de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • aux reprises de sites effectives donc «négociées» (et non simplement «envisagées»), • dans le cadre de la loi Florange (PSE dans les entreprises de + 1000 au moins). 							
Convention de revitalisation (art. 42)							
<p>Allongement de 6 à 8 mois du délai de conclusion de la convention entre l'État et l'entreprise. Aucune motivation explicite. 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>→ Prop : Retrait de l'allongement du délai</p> <p>→ Prop : Dans le cadre de suppressions d'emplois sur 3 dép. Au moins, la convention nationale de revitalisation devrait être de fait et non pas laissée au souhait de l'une ou l'autre des parties.</p>							
Lutte vs détachement illégal / sous traitance							

<p>Art. 46 - 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).</p> <p>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 ?</p>						<p>Réguler la sous-traitance contre les «externalisations» artificielles, les cascades de sous-traitance organisées par des grands groupes pour contourner les seuils et droits sociaux. La sous-traitance doit cesser d'être de « main d'œuvre », et redevenir nécessitée par des raisons technique, productives. Il s'agit de conduire une politique nouvelle de régulation et de protection pour 97% des entreprises avec trois mesures essentielles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rendre pénalement et civilement, économiquement responsable de façon incontournable le donneur d'ordre de façon à ce que celui-ci ne puisse passer des marchés à des conditions avilissantes et se dégager des conséquences qui en résultent. - Aligner les conventions collectives des sous-traitants sur celle du donneur d'ordre le temps de l'exécution des marchés, selon le principe existant déjà dans le Code du travail pour les CDD et les intérimaires. - Faciliter la reconnaissance des unités économiques et sociales (UES), et la lutte contre les fausses franchises, l'éclatement artificiel des établissements, le faux travail indépendant, le marchandage et le prêt illicite de main d'œuvre. 	
<p>Art. 47 - 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).</p> <p>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.</p>							
<p>Art. 49 - 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 assistés 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 - 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. Le secteur de l'agriculture est un des principaux secteurs touchés par les fraudes liées au détachement. 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>							
<i>Inspection du travail</i>							
<p>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.</p>	<p>Les droits n'ont d'existence que s'ils peuvent être imposés. Un Code du travail efficace n'a donc pas de sens sans une justice gratuite, rapide, accessible et impartiale, sans un service public d'inspecteurs du travail indépendants, dotés de moyens suffisants, sans un véritable droit de grève exercé sans entrave et sans une absence de répression syndicale dans et hors de l'entreprise.</p>					<p>Renforcer les moyens de l'Inspection du travail. L'établissement d'un réel contrôle sur le pouvoir des employeurs et des actionnaires demandera un accroissement substantiel des effectifs et des moyens de l'inspection du travail autant que de droits syndicaux nouveaux. Le nombre de sections d'inspection sera au moins doublé pour permettre le respect des droits des 18 millions de salariés actifs dans le secteur privé. Il s'agit d'un choix de société : les lois de la République doivent l'emporter sur le marché, l'Etat de droit doit régner dans les entreprises comme ailleurs. Nous combattons, en tant que socialistes pour que l'économie soit subordonnée aux besoins des humains et pas l'inverse. Toute cette bataille pour un nouvel ordre public social, devra être accompagné d'un renforcement du droit pénal du travail : sanctions effectives plus fortes, directives aux Parquets plus strictes contre la délinquance patronale. Il est insupportable pour une société équilibrée que « ceux d'en haut », et parmi eux, les chefs d'entreprise, ne montrent pas l'exemple, alors que les sanctions tombent drues sur les jeunes des banlieues sans travail et sans avenir.</p>	
<i>Médecine du travail</i>							

<p>Art 44 : Médecine du travail - Sur le travail des femmes enceintes (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>- En matière d'inaptitude professionnelle et non professionnelle : 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>— Prop : élargir cette possibilité à toutes les entreprises (y compris de moins de 50 salariés).</p> <p>- L'allègement de certaines obligations de l'employeur en matière de reclassement :</p> <p>- L'employeur propose un reclassement au besoin par la mise en oeuvre de mesures d'aménagement, de transformation ou d'adaptation. La référence à l'aménagement du temps de travail disparaît.</p> <p>- Une présomption de respect de l'obligation de reclassement est créée lorsqu'il aura proposé un poste respectant les indications du médecin du travail</p> <p>- 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>		<p>Les employeurs n'auront plus l'obligation de reclasser dans un autre établissement les salariés qui devront voir leur poste aménagé.</p> <p>Le projet de loi modifie le fonctionnement de la visite médicale :</p> <ul style="list-style-type: none"> * La visite d'embauche est supprimée et remplacée par une «visite d'information et de prévention» destinée aux salariés affectés à un poste ne présentant pas de risques particuliers pour sa santé et sa sécurité. Cette visite sera effectuée après l'embauche, et parfois par un infirmier et non un médecin du travail. * cette visite ne donnera pas lieu à la remise d'une fiche d'aptitude. Supprimer l'obligation d'aptitude et la remplacer par une attestation de suivi ferait courir de nouveaux risques. * Suivi individuel comprenant un examen médical d'aptitude effectué par le médecin du travail avant l'embauche uniquement pour les personnes affectées à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé et sa sécurité. * Les salariés qui ne s'inscrivent pas dans ce périmètre mais pourraient être potentiellement exposés aux TMS ou aux RPS ne bénéficient pas de la visite médicale d'aptitude. Que devient le volet prévention de la médecine du travail ? <p>La médecine du travail serait cantonnée à un rôle «sécuritaire» et non tournée vers la prévention, l'adaptation du poste de travail et par conséquent vers la lutte contre la désinsertion pro. Demande rétablissement d'une visite d'aptitude</p>				<p>Une « obligation de faire » sera instaurée en matière d'hygiène sécurité avec la médecine du travail, l'inspection du travail et les caisses d'assurance maladie.</p>	
---	--	--	--	--	--	--	--

- Les sanctions en cas de non-respect des dispositions sur le licenciement en matière d'inaptitude professionnelle :

Le plancher passe de 12 mois à 6 mois (cf. art 30).

- Le suivi individuel de l'état de santé :

- 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.

- Voie de recours en cas de désaccord avec les propositions du médecin du travail ou avec les avis d'aptitude ou d'inaptitude : le recours ne se fera plus devant l'inspecteur du travail mais via un référé prud'homal afin d'obtenir la désignation d'un expert. Les dispositions méritent quelques précisions :

— Prop :

- 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.

- 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>Instaurer un plafond de précaires par entreprise : la loi fixera un quota maximal d'intérimaires et de contrats à durée déterminée égal à 5% maxi des effectifs dans les entreprises de plus de 20 salariés sauf dérogation préalable pour circonstances exceptionnelles. La loi augmentera l'indemnité de précarité d'emploi pour la rendre dissuasive : à 25%, pour les CDD comme pour l'intérim. L'usage de contrats précaires sur des postes permanents sera plus durement sanctionné. La requalification en CDI de CDD successifs, sera facilitée autant pour le secteur public que pour le privé. La durée d'un CDD sera au minimum d'un mois et au maximum d'un an. Tout allègement des cotisations sociales pour les emplois à temps partiel et précaires sera supprimé. La loi établira une complète égalité des droits entre salariés à temps plein et salariés à temps partiel, organisant la priorité pour revenir à temps plein. Elle limitera à 1h au maximum l'interruption entre deux plages de travail au cours d'une même journée, pour tout temps partiel, avec pénalité forte en cas d'infraction. Elle encadrera le temps partiel avec un plancher réel de 24h. Elle freinera les abus, empêchera qu'il soit un ghetto subi pour les femmes et non qualifiés, le valorisera en termes de salaires de façon à ce qu'il ne soit pas le lot des « travailleurs pauvres ».</p>	
<i>Hygiène et sécurité</i>							

<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. Une récente décision du ConsCos a déclaré inconstitutionnels les textes relatifs à cette question et prévu leur annulation au plus tard au 1^{er} janvier 2017.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grands licenciements collectifs : les règles ne sont pas modifiées. - Projets importants sans PSE et risques graves <p>1. Contestation du recours à l'expert (nécessité, étendue, délai de l'expertise et désignation de l'expert) 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 CE 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.</p> <p>En cas de coût excessif, le comité d'entreprise peut décider de prendre en charge le dépassement.</p> <p>Des précisions par rapport aux délais peuvent être 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>Développer l'hygiène et la sécurité au travail.</p> <p>Protéger la santé au travail est un aspect décisif de l'ordre public social. Nous prendrons toutes les mesures pour réparer complètement, ce qui est loin d'être le cas, les accidents du travail et les maladies professionnelles. Nous redévelopperons la prévention, et donnerons tous les moyens et toute son indépendance à la médecine du travail. Le taux d'exposition aux risques étant plus élevé dans les petites entreprises, il faut abaisser les seuils à 20 salariés. Les CHSCT, c'est la prise en main par les travailleurs concernés de leur propre sécurité, la meilleure prévention pourvu qu'ils aient les moyens humains et matériels de faire face à toutes leurs obligations.</p> <p>Les CHSCT seront élus et non plus désignés, auront un budget et un statut propre, dans toutes les entreprises de plus de 20 salariés, leurs membres seront formés et disposeront de crédits d'heures suffisants pour exercer leur mission assurant tous les domaines de la sécurité au travail prévus dans leurs fonctions.</p>	
--	--	--	--	--	--	---	--