

SUIVI DU PROJET DE LOI TRAVAIL APRES EXAMEN PAR LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES DE L'AN – 11 AVRIL 2016

Articles	Amendements adoptés	Commentaires CFDT
<p><u>TITRE DE LA LOI</u></p>	<p>Cet amendement (N° AS611) change l'intitulé du projet de loi afin de ne pas « invisibiliser » les femmes. Le titre du projet de loi passe ainsi de : « nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs » à « nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actif-ve-s ».</p>	<p>- <u>RAS</u></p>
<p><u>ARTICLE 1</u> Refondation du code du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Modification de la composition de la commission de refondation du Code du travail pour y intégrer une obligation de parité Femmes/hommes - Les dispositions supplétives applicables en l'absence d'accord correspondent à « des règles légales » en vigueur à la date de promulgation de la loi. - Les organisations d'employeur au niveau multi professionnel (FNSEA, UNAPL, UDES) sont associées aux travaux de la commission au même titre que le MEDEF, L'UPA et la CGPME. - Réintroduction du délai de 2 ans pour que la commission rende ses travaux à compter de la promulgation de la loi. 	<p>- <u>RAS</u></p> <p>- <u>OK</u> - A priori cet article a une vocation protectrice puisque, selon l'exposé des motifs, il vise à garantir que la recodification se fera à droit constant pour ce qui concerne le socle supplétif (les règles qui s'appliquent à défaut d'accord collectif). Ce qui semble assurer que c'est bien via la négociation collective que les règles pourront varier par rapport à ce que prévoit actuellement la loi</p> <p>- <u>OK</u> - La précision introduite par l'amendement du fait que les organisations patronales devront être représentatives au niveau multi professionnel et interprofessionnel ne vaut que pour les OP (pas pour les OS). Pour les OS on en reste à la rédaction initiale « organisations représentatives au niveau national » ce qui signifie qu'il n'y aura pas que les 5 OSR au sein de cette commission, mais potentiellement les OS représentatives au niveau des branches.</p> <p>- <u>OK</u> - Ce délai pour aboutir avait été supprimé après le passage au Conseil d'État. S'il est important de ne pas renvoyer l'aboutissement de ce chantier aux calendes grecques, en revanche, 2 ans peut paraître peu réaliste vue l'ampleur du travail de refondation qui s'imposent.</p>

	<p>- Suppression des « principes Badinter ». Le rapporteur, ainsi que d'autres députés, ont réclamé le retrait des principes Badinter, estimant qu'il n'y avait pas besoin de les sanctuariser dans la loi pour guider la future réécriture. Certains ont déploré un enchevêtrement de normes qui allait porter atteinte à la lisibilité du droit du travail. Pour le rapporteur, le nouvel article qui impose à la commission de refondation du droit social de travailler à droit constant (concernant les mesures supplétives) suffit à garantir le respect des principes généraux du droit du travail.</p>	<p>- Pas OK - La liste des principes fondamentaux du droit du travail inscrits en préambule du Code du travail auraient eu l'intérêt de la pédagogie et de la clarification pour les salariés et les employeurs (Moyennant quelques ajustements rédactionnels suggérés par la CFDT). Dans notre conception, ces principes étaient plus ambitieux que les droits actuels, notamment sur la protection des travailleurs (salariés ou non), il y aurait donc eu un intérêt à les laisser persister.</p>
<p>(Nouveau) Chapitre 1^{er} bis Renforcer la lutte contre les discriminations, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes</p>	<p>- Preuve du harcèlement et de la discrimination. L'article L. 1154-1 du Code du travail précise que dans les litiges relatifs aux harcèlements (moral ou sexuel), le salarié qui se dit victime doit « <i>établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement</i> ». Ce alors même que, dans les litiges relatifs aux discriminations, le salarié qui se dit victime doit plus simplement « <i>présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte</i> ». L'amendement constate que, de ce fait, la charge probatoire pèse plus lourdement sur le/la salarié victime de harcèlement. Il demande donc alignement du régime probatoire pesant sur les salariés harcelés sur celui pesant sur les salariés discriminés.</p> <p>- Intégrer les dispositions sur les « agissement sexistes » dans le règlement intérieur.</p> <p>- Intégrer la lutte contre les agissements sexistes dans la liste des mesures mise en place par l'employeur en matière de prévention (article L. 4121-2 du Code du travail)</p> <p>- Le CHSCT peut prendre des mesures de prévention contre les agissements sexistes.</p>	<p>- OK - Il serait en effet équitable que les régimes probatoires de ces deux domaines (que nous savons connexes) soient communs. De plus, il semble pertinent de se caler sur celui actuellement en vigueur s'agissant des discriminations puisqu'il est, à l'évidence, le plus facilement praticable pour les salariés.</p> <p>- OK - Ces trois derniers amendements visent à renforcer la lutte contre les agissements sexistes, <i>via</i> une information des salariés au sein du règlement intérieur, <i>via</i> l'établissement par l'employeur des mesures de prévention en termes d'hygiène et de sécurité au travail et <i>via</i> une extension du champ de compétence du CHSCT.</p>

ARTICLE 2
Temps de travail

- **Rétablissement de l'obligation de consulter le Comité d'entreprise ou, à défaut les délégués du personnel et de transmettre cet avis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail, en cas de dérogation administrative à la durée maximale hebdo de 48h pour circonstances exceptionnelles (mod. art. L. 3121-20 nouveau)**
- **Rétablissement de l'obligation d'informer le CE ou, à défaut les DP, des heures supplémentaires accomplies dans le cadre du contingent annuel applicable dans l'entreprise, et l'obligation de consulter les IRP pour les heures accomplies au-delà du contingent annuel (mod. L. 3121-32 nouveau).**
- **Rétablissement de la consultation annuelle du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel, sur les modalités d'utilisation et de dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires,** à défaut d'accord collectif. Cette consultation figure dans la partie « dispositions supplétives ».
- **sur les forfaits jours, un amendement supprime la possibilité pour un employeur** qui avait fixé des échéances et une charge de travail compatible avec le respect des repos et congés du salarié, d'être dégagé de toute responsabilité lorsqu'un salarié n'avait pas, de sa propre initiative, bénéficié de ces repos ou congés.
- **Suppression de la mention selon laquelle en cas de licenciement pour faute lourde, le salarié n'a pas droit à son indemnité compensatrice de congés payés.**

- **OK** - Cette obligation prévue initialement à l'art. L. 3121-37 du Code du travail avait été purement et simplement supprimée par le projet de loi. Elle faisait partie des 3 consultations qui n'avaient pas été rétablies par la version rectificative, et que la CFDT réclamait. avec cet amendement c'est désormais chose faite.

- **OK** - L'amendement rétablit les obligations d'informer et /ou de consulter les IRP de l'accomplissement d'heures supplémentaires dans le cadre ou hors contingent prévues initialement par l'art. L. 3121-11-1.

Cette rectification est positive et va dans le sens de ce que nous avons demandé car cette obligation n'avait pas été réintégré par la version rectificative du projet de loi.

- **OK** - Cette obligation prévue initialement à l'article L. 3121-11 actuel avait été supprimée par le projet de loi et non reprise par la partie rectificative. Elle est aujourd'hui rétablie dans la partie supplétive, elle ne s'applique donc qu'à défaut d'accord collectif ce qui est déjà le cas aujourd'hui.

- **OK** - Cette suppression est très positive et répond à notre demande.

- **OK** - Cet amendement met le Code du travail en conformité avec une décision du Conseil Constitutionnel du 2 décembre 2015 selon laquelle priver le salarié de son indemnité compensatrice de congés payés en cas de licenciement pour faute lourde est inconstitutionnelle. En effet cette disposition portait atteinte au droit à repos et au droit à la protection de la santé découlant de l'alinéa 11 du préambule de la Constitution de 1946, ainsi qu'au principe d'égalité.

ARTICLE 3
Congés

- Introduction de la notion de vie personnelle et familiale La première catégorie de congés est regroupée dans une section intitulée « *congés de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle* ».

L'amendement se propose de préciser plus avant la nature de ce qu'il y a lieu de concilier en proposant un intitulé de section ainsi complété : « *Congés de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle **et familiale*** ».

- Augmentation du congé en cas de décès d'un enfant.

La loi actuelle octroie deux jours de congés au salarié qui perd un enfant. Le projet de loi *travail* se contente de reprendre à son compte cet état du droit. **L'amendement** vient porter la durée de ce congé de deux à cinq jours.

- Congé proche aidant.

La loi précise que, sous réserve que certaines conditions soient remplies, « *le salarié a droit congé de proche aidant* ». Il renvoie l'ancienneté requise pour en bénéficier à la négociation collective et ne la fixe qu'à titre supplétif à hauteur de deux ans.

L'amendement sort l'ancienneté requise du champ de la négociation collective et de celui des dispositions supplétives pour en faire une disposition d'ordre public. Il propose donc de conditionner l'accès au congé de proche aidant à une ancienneté (non négociable) de deux années *minimum*.

- Congé mutualiste de formation

La loi actuelle ne vise comme bénéficiaire du congé mutualiste de formation « *les administrateurs d'une mutuelle au sens de l'article L. 114-16 du code de la mutualité* ». Cet article L. 114-16 du Code de la mutualité vise les administrateurs des mutuelles, des unions de mutuelles ainsi que des fédérations de mutuelles.

L'amendement entend mettre en cohérence les dispositions du Code du travail avec celles du code de la mutualité en précisant que **le congé mutualiste de formation concerne non seulement les administrateurs des mutuelles mais aussi ceux de leurs unions et fédérations**. Afin d'éviter que, par le biais d'une interprétation restrictive des dispositions du Code du travail, les administrateurs des unions et fédérations de mutuelles se voient privés du bénéfice du congé de formation mutualiste.

- **OK** - Pas de difficulté.

- **OK** - L'amendement améliore le droit existant afin d'octroyer aux salariés qui vivent un évènement à ce point dramatique un temps de congés plus décent.

- **OK** - Avec cet amendement, nous en resterions, sur cette question-là, en l'état actuel du droit.

- **OK** - Pas de difficulté même si, techniquement parlant, l'amendement n'apporte pas grand-chose puisque le renvoi déjà opéré par le texte à l'article L. 114-16 du Code de la mutualité permettait déjà d'en faire bénéficier les administrateurs des unions et fédérations de mutuelles.

<p>(Nouveau) Article additionnel : Allongement de la durée de protection des femmes en congé maternité</p>	<p>L'amendement propose de modifier les articles L. 1225-4 et L. 1225-4-1 du Code du travail afin de faire passer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La durée de la période de protection pour la salariée qui reprend son travail après un congé maternité de quatre semaines à dix semaines. - La durée de la période de protection du salarié (2^o parent) de quatre semaines à dix semaines à compter de la naissance de l'enfant. <p>Il propose également de préciser que pour la salariée de retour de congé maternité, la période de protection de dix semaines ne démarre que le jour du retour de congés payés, dans l'hypothèse où ces derniers auraient été accolés au congé maternité.</p>	<p>- OK - Les deux amendements reprennent la proposition de loi n° 2927 de Dominique Orliac, cosignée par l'ensemble des députés du groupe RRDP et adoptée à l'unanimité à l'Assemblée nationale le 10 mars 2016. Le texte n'a semble-t-il pas encore été soumis au Sénat.</p> <p>L'intérêt de « changer » de véhicule législatif tient certainement au fait que la loi Travail est votée en urgence et que le texte entrera en vigueur plus rapidement.</p>
<p>ARTICLE 7 Méthode et publicité des accords</p>	<p>- L'accord de branche ou d'entreprise doit définir le calendrier des négociations.</p> <p>La première version du projet de loi prévoit que la convention de branche ou l'accord professionnel « peut » définir le calendrier des négociations, y compris en adaptant les périodicités des négociations obligatoires prévues dans les branches et les entreprises dans la limite de trois ans pour les négociations annuelles, de cinq ans pour les négociations triennales et de sept ans pour les négociations quinquennales.</p> <p>Le terme « <i>peut définir</i> » est remplacé par le terme « <i>définit</i> ».</p> <p>Ainsi, <u>l'accord de branche ou d'entreprise doit définir le calendrier des négociations.</u></p> <p><u>-Le droit de s'opposer à la publicité de l'accord est étendu à tout signataire</u></p> <p>Rappel : La publicité faite aux accords collectifs est renforcée (diffusion par défaut sur une base de donnée nationale), mais l'employeur peut seul s'y opposer s'il estime que cette diffusion serait préjudiciable à l'entreprise.</p> <p>Le droit de s'opposer à la publicité de l'accord est étendu à tout signataire (non plus seulement l'employeur).</p>	<p>- OK - Dans l'idée cet amendement permet de cadrer plus encore la négociation de branche ou d'entreprise. Les partenaires sociaux auront l'obligation de définir le calendrier des négociations dans un accord (y compris des négociations obligatoires).</p> <p>- Pas OK - Étendre la faculté unilatérale de s'opposer à la publication à tous les signataires ne sert à rien. Nous avons ainsi proposé que si un accord ne devait pas être publié, cela devrait être une décision prise par les partenaires sociaux et précisée dans l'accord.</p>

	<p><u>- Entrée en vigueur différée (au 1^{er} septembre 2017) des dispositions concernant la publicité des accords.</u> Rappel : Les dispositions de l'article 7 (accords de méthode, périodicité des négociations, durée déterminée, publicité...) s'appliquent aux accords conclus après la promulgation de la loi. Un amendement prévoit une entrée en vigueur différée (au 1^{er} septembre 2017) des dispositions concernant la publicité des accords.</p>	<p>- <u>Pas OK</u> - L'exposé sommaire de l'amendement affirme que le délai prévu pour l'entrée en vigueur de ces dispositions correspond au temps nécessaire à la DGT et aux DIRECCTE pour adapter leur base de données et ainsi répondre aux exigences de la loi. Cela peut s'entendre. En revanche l'exigence plus grande de publicité est nécessaire pour accompagner la plus grande place laissée à la négociation collective qui, elle, entre en vigueur dès la promulgation de la loi. Il serait opportun de raccourcir ce délai au maximum et de le ramener au 1^{er} janvier 2017 (date d'entrée en vigueur des nouvelles règles de négociation).</p>
<p><u>ARTICLE 9</u> Diverses mesures de dialogue social</p>	<p>- Franchissement du seuil de 300 pour les IRP La loi Rebsamen avait modifié la période de référence pour le calcul du franchissement du seuil qui n'était plus la même que pour la mise en place des CE (douze derniers mois au lieu de douze mois au cours des trois dernières années). L'amendement AS 916, qui modifie l'article L2325-14-1, vise à revenir à des règles harmonisées en matière de franchissement des seuils, puisque le seuil de 300 sera désormais considéré comme franchi dès lors que cette condition d'effectif est remplie pendant « douze mois ».</p> <p>- Transfert de compétence juridictionnelle La présente loi, dans la continuité de la loi Macron, achève le transfert de compétences en matière d'élections professionnelles. Afin d'éliminer toute ambiguïté, cet amendement prévoit que les recours contre les décisions du Direccte en matière d'élections professionnelles sont <u>exclusivement</u> du ressort des juridictions judiciaires et ne peuvent faire l'objet d'une recours hiérarchique.</p>	<p>- <u>OK</u> - Cela va dans le bon sens. Restera néanmoins au décret à préciser la période de référence, qui du coup n'est plus mentionnée dans la loi.</p> <p>- <u>OK</u> - Dans la première version de la loi ce transfert ne portait que sur la première reconnaissance d'un établissement obligeant à la mise en place du CE et à sa disparition. L'extension du transfert de compétence est bienvenue : elle évite d'éparpiller outre mesure le contentieux.</p>

	<p>L'amendement supprime toute ambiguïté pour les décisions administratives suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Répartition entre collèges électoraux pour les élections DP - Décision de l'IT portant dérogation aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité et pour être électeur/élections DP - Reconnaissance de l'établissement distinct pour les DP - Répartition entre collèges électoraux pour les élections Ce - Décision de l'IT portant dérogation aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité et pour être électeur/élections DP - Nombre d'établissements et répartition des sièges pour les <p>- Modifications relative à la BDES Les informations issues du diagnostic d'analyse de situation comparée devront intégrer outre des données sur la conciliation de la vie professionnelle et personnelle des données sur la conciliation avec la vie familiale. Dans le même article l'analyse des situations respectives des hommes et des femmes redevient une analyse des situations « comparées ».</p> <p>- Extension du recours à la visio-conférence - Du fait d'un oubli de la loi MDS concernant le recours à la visio-conférence en cas de société européenne, certains articles concernant le comité de la société européenne n'avaient pas intégré la référence à cette nouvelle possibilité.</p>	<p>- OK - Amendements relativement inutile puisque le sens ne varie pas vraiment. Mais ils sont sans doute introduits pour rassurer.</p> <p>- OK</p>
<p>ARTICLE 10 Renforcer la légitimité des accords collectifs</p>	<p>- Introduction d'un délai de 2 mois pour organiser la consultation des salariés.</p> <p>- Modification de la date d'entrée en vigueur des nouvelles règles de validité. L'entrée en vigueur pour les accords portant sur la durée du travail les repos les congés et les Accords de préservation ou de développement de l'emploi (prévue initialement à la date de promulgation de la loi) est repoussée au 1^{er} janvier 2017.</p>	<p>- OK - Cela correspond à une demande de la CFDT.</p> <p>- OK - Cela paraît utile de laisser le temps aux équipes de s'adapter aux nouvelles règles.</p>

	<p>- Report de la généralisation des nouvelles règles aux autres accords collectifs. La première version de la loi prévoyait une application des nouvelles règles à l'ensemble des accords au plus tard au 1^{er} septembre 2019. Le projet de loi prévoit désormais que dans le délai de 2 ans, le gouvernement remette un rapport pour faire le bilan de l'application de ces nouvelles règles et étudier leur généralisation (exceptée aux AME qui restent à 50%).</p> <p>- Extension des règles de la négociation collective aux chambres d'agriculture</p>	<p>- Pas OK - Les accords majoritaires sont la condition de la nouvelle architecture pour la CFDT. Il n'est pas possible de conditionner cela à un bilan.</p> <p>- OK - Cela correspond à une demande des équipes CFDT.</p>
<p>ARTICLE 11 Accord sur l'emploi</p>	<p><u>Amendements relatifs à la négociation de ces accords</u></p> <p>- Obligation de fournir les informations nécessaires au diagnostic Avant d'engager des négociations en vue de la conclusion d'un accord de préservation/ développement de l'emploi, l'employeur doit transmettre aux organisations syndicales de salariés « <i>toutes les informations nécessaires à l'établissement d'un diagnostic partagé</i> ».</p> <p>- Agents de négociation en l'absence de délégué syndical L'amendement précise <u>qu'en l'absence de DS</u>, la négociation de tels accords peut avoir lieu, dans les conditions habituelles, avec : - Des élus mandatés ; - Ou à défaut, un des salariés mandatés. Par conséquent, la négociation de tels accords avec des élus non mandatés ne sera pas possible. En outre, la hiérarchie des agents de négociation est clairement rappelée (en l'absence de DS, à défaut, dans les conditions prévues aux articles...).</p>	<p>- OK - Amendement qui va dans le bon sens.</p> <p>- OK - C'est une très bonne chose. Depuis la loi Rebsamen nous demandions que saute la possibilité de négocier avec des élus non mandatés. C'est désormais le cas pour ces accords et c'est un premier pas significatif pour affirmer le rôle déterminant des OS.</p>

	<p>- Droit de recourir à un expert-comptable pris en charge par l'employeur Cet amendement vise à étendre le droit de recourir à un expert financé par l'employeur à toutes les entreprises, qu'elles aient ou non un CE ou des élus.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Amendements relatifs au contenu et à la validité de l'accord</u> <p>- Préambule sur les objectifs en matière d'emploi : condition de validité de l'accord La deuxième partie de l'amendement prévoit que l'accord devra obligatoirement comporter un préambule « <i>indiquant notamment les objectifs de l'accord en matière de préservation ou de développement de l'emploi</i> », sous peine de nullité.</p> <p>- Durée de l'accord. Cet amendement introduit une règle spéciale pour que les accords en question soient obligatoirement à durée déterminée. A défaut de précision, la sanction n'est pas la nullité (comme nous le demandions), mais le fait que l'accord est alors, de par la loi, d'une durée de cinq ans. Par contre, contrairement à l'amendement qui avait été présenté en commission des affaires économiques aucune durée maximale n'est prévue. L'accord pourra donc stipuler une durée supérieure.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Amendements relatifs aux conséquences de l'application de l'accord 	<p>- OK - Cela va dans le bon sens et correspond à ce que nous demandions.</p> <p>- OK - Cela va dans le bon sens et prévient contre certaines dérives. En effet, cela permet d'éviter la signature d'accords où l'objectif de développement ou de préservation de l'emploi ne figurerait que dans le titre de l'accord. Cela permettra de donner davantage de corps, si ce n'est à de véritables engagements (ces objectifs ne devront figurer qu'en Préambule) à des objectifs généraux en termes d'emploi sur lesquels les négociateurs se seront mis d'accord.</p> <p>- OK - Nous demandions que ces accords soient obligatoirement à durée déterminée, c'est ce que cet amendement prévoit.</p> <p>- OK</p>
--	---	--

- Rupture découlant du refus de l'application de l'accord/contrat

Cet amendement modifie la procédure applicable, pouvant découler du refus par un salarié de se voir appliquer l'accord. Dans ce cas, la procédure applicable est celle relative à un licenciement individuel pour motif économique.

Conséquences :

- **Sur la procédure applicable, le salarié a droit à :**
 - la tenue d'un entretien préalable,
 - le droit à l'assistance lors de l'entretien,
 - la notification du licenciement et l'énonciation de ses motifs dans la lettre,
 - la priorité de réembauchage.
- **Le licenciement ne peut (en principe) pas être contesté puisque la cause réelle et sérieuse est présumée.**
- **L'obligation de reclassement n'a, a priori, pas à s'appliquer, puisqu'elle est partie intégrante de la cause réelle et sérieuse (même si ce n'est pas précisé comme pour les AME).**
- **Pas d'obligation de mise en place d'un PSE.** La somme des licenciements individuels résultant du refus d'appliquer l'accord ne déclenchera donc pas les obligations relatives aux licenciements collectifs pour motif économique.

- Prise en compte des obligations de vie personnelle et familiale

L'accord devra préciser les modalités de prise en compte de la situation des salariés invoquant « une atteinte disproportionnée à leur vie personnelle et familiale », ainsi que les modalités d'informations des salariés sur son application et son suivi. Du coup, l'accord n'a plus à prévoir des modalités d'information des représentants du personnel sur les conséquences pour les salariés.

- **OK** - Cela correspond à ce que nous demandions. Pour autant, les conséquences du fait que l'accord ne comporte pas de stipulation sur ce point ne sont pas précisées, ce qui crée une incertitude juridique quant à la sanction : nullité de l'accord ? Dommages-intérêts pour les salariés éventuellement lésés... ? Nous demandons la nullité.

<p>ARTICLE 12 Articulation des niveaux de négociation</p>	<p>- Articulation accord d'entreprise accord de groupe. Rappel : Le projet de loi prévoit la possibilité pour l'employeur de substituer des négociations de groupe à toutes les négociations d'entreprise de manière unilatérale.</p> <p>Ajout d'un alinéa prévoyant qu'à défaut d'accord au niveau du groupe, les entreprises du groupe restent débitrices de leurs obligations de négocier au niveau de l'entreprise.</p> <p>- Substitution des accords interentreprises aux accords d'entreprise. Rappel : Le projet de loi prévoit la possibilité de négocier et conclure des accords au niveau de plusieurs entreprises (accords interentreprises) avec une appréciation de la représentativité par addition des suffrages exprimés dans les entreprises, des conditions de validité appréciées sur ce même périmètre.</p> <p>Ajout d'un alinéa dans le chapitre qui régit les rapports entre les accords de groupe, d'entreprise, et d'établissement. Les accords interentreprises sont ajoutés à ce chapitre.</p> <p>Le nouvel alinéa dispose que les accords interentreprises peuvent prévoir qu'ils se substituent aux accords d'entreprise ou d'établissement compris dans le périmètre de ces accords.</p>	<p>- OK - Cet amendement est positif puisqu'il vient préciser que le seul déclenchement d'une négociation au niveau du groupe sans conclusion d'un accord ne permet pas d'exonérer l'entreprise de son obligation de négocier.</p> <p>En revanche, nous continuons à demander que la question du périmètre des négociations et la question de la substitution des dispositions des accords de groupe aux accords d'entreprise soit réglée par un accord de méthode au niveau du groupe, afin de ne pas permettre aux employeurs de contourner unilatéralement les OSR des entreprises du groupe.</p> <p>- Pas OK - De la même manière que pour les accords de groupes, cette possibilité de substitution devrait être prise en accord avec les OSR de l'entreprise dans un accord de méthode.</p>
<p>ARTICLE 13 Rôle de la branche</p>	<p>- Définition du rôle de la branche. Rappel : Le projet de loi définit le rôle de la négociation de branche, qui vise à définir des garanties communes aux salariés d'un même secteur, métier ou forme d'activité, et à réguler la concurrence entre les entreprises de la branche.</p> <p>Un amendement substitue les mots « vise à définir » par le mot « définit ». Ainsi le rôle de la négociation de branche est clairement de définir les garanties collectives.</p>	<p>- OK - Cet amendement est positif. Cela renforce le rôle de la branche.</p>

<p>ARTICLE 14 Restructuration des branches</p>	<p><u>- Restructuration de l'article sur les critères de la restructuration des branches, en le rendant plus lisible.</u></p> <p><u>- Changement du délai pour considérer qu'une branche est « morte »</u> Rappel : Le projet de loi prévoit qu'à l'issue d'un délai de 3 ans suivant la publication de la loi, le ministre du Travail engage la fusion des branches comptant moins de 5 000 effectifs salariés et des branches n'ayant pas conclu d'accord ou d'avenant lors des dix années précédentes.</p> <p>Le terme « dix années précédentes » est remplacé par « sept années précédant la promulgation de la présente loi ».</p>	<p>- OK - L'article est plus lisible et il semble qu'il n'y ait aucune intention de modifier substantiellement l'article. En revanche, un oubli est fait dans la rédaction d'un des critères. Le texte prévoit à l'origine qu'une branche où <u>MOINS</u> de 5% des entreprises adhèrent à une OPR peut être fusionnée. Or, la nouvelle version du texte ne mentionne pas le terme « moins » dans la retranscription de ce critère. Ainsi l'article prévoit désormais qu'une branche peut être fusionnée lorsque 5% des entreprises adhèrent à une OPR. Cela n'est pas cohérent.</p> <p>-L'amendement supposé « rédactionnel » élargit en fait le champ de la restructuration aux branches n'ayant pas conclu d'accord depuis 7 ans.</p>
<p>ARTICLE 17 Expertise CHSCT</p>	<p>- Délais de contestation de l'expertise L'amendement introduit un délai de 15 jours à compter de la délibération du CHSCT ou de l'ICHSCT pour la saisine du juge judiciaire par l'employeur afin de contester : nécessité, étendue, délai de l'expertise et désignation de l'expert.</p> <p>L'amendement précise que le coût prévisionnel de l'expertise peut être contesté. Lorsque l'employeur dispose d'un devis et entend contester le coût prévisionnel de l'expertise, la saisine du juge doit intervenir dans les mêmes délais (tandis que normalement, les contestations sur le coût ne sont pas enfermées dans ce délai).</p> <p>- Coût final de l'expertise La contestation est désormais enserrée dans un délai de 15 jours à compter de l'information de l'employeur sur ce coût.</p>	<p>- OK - C'est ce que nous demandions : que soit précisé un délai pour contester afin de ne pas empêcher les expertises urgentes de s'engager au bon moment. 15 jours est peut être un petit peu long dans certains cas vraiment urgents (risque grave...), mais cela va dans le bon sens.</p> <p>- OK - Cela va dans le bon sens.</p>

<p>ARTICLE 18 Formation des élus de la négociation collective</p>	<p>Bénéficiaires des formations financées sur le budget de fonctionnement L'amendement vise à remplacer la formule « DP et DS présents dans l'entreprise » par « de l'entreprise ».</p>	<p>- OK - En apparence rédactionnel, cet amendement pourrait permettre d'inclure les représentants mis à disposition dans une autre entreprise, ce que ne permettait pas l'ancienne rédaction.</p>
<p>ARTICLE 19 Représentativité patronale</p>	<p>Suppression de l'article 19 modifiant les règles de représentativité patronale. L'article modifiant les règles de représentativité patronale (intégrant une grosse pondération au regard du nombre de salariés) est purement et simplement supprimé. On en revient donc aux règles actuelles.</p>	<p>- Sujet sensible entre organisations patronales. La suppression de cet article amène au statu quo qui survalorise la représentation des petites entreprises et favorise l'UPA et l'UNAPL.</p>
<p>ARTICLE 21 CPA</p>	<p>- Extension du CPA aux retraités : « personne ayant fait valoir ses droits à la retraite ». - Le nouvel art. L. 5151-2 fixe la liste les conditions d'ouverture et de fermeture du CPA et notamment la liste des bénéficiaires. L'amendement adopté vient allonger cette liste avec les personnes ayant fait valoir leurs droits à la retraite. Jusqu'ici, il était prévu que le CPA ferme lorsque la personne serait admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. - Conséquence logique, un autre amendement modifie l'évènement entraînant la fermeture du compte : ce n'est plus l'admission à faire valoir ses droits à la retraite, mais le décès du titulaire du compte. - Suppression de la mention « sauf dispositions contraires » en ce qui concerne la pérennité des droits inscrits au CPA. Le projet prévoyait que ces droits demeuraient inscrits sur le compte jusqu'à leur utilisation ou la fermeture du compte, « sauf dispositions contraires ». - Insertion de la notion de fongibilité des droits : « il (le CPA) assure la conversion des droits selon les modalités prévues par chacun des comptes le constituant ».</p>	<p>- OK - Ces modifications sont positives dans le sens où, outre le fait que l'allongement de l'espérance de vie allonge temps passé à la retraite, nombre de personnes retraitées se livrent à des activités citoyennes ou associatives. Aussi, ne pas les exclure du CPA, leur permettra notamment d'avoir accès à des formations en vue d'améliorer par exemple leur engagement associatif Ces amendements vont par ailleurs dans le sens du compte d'engagement citoyen. (<i>cf.</i> exposé sommaire). - OK - Cette suppression est la bienvenue car la disposition laissait entendre que les droits acquis pouvaient potentiellement être « perdus ou éteints » en cours de route. L'amendement réaffirme le principe de la portabilité des droits. - OK - Cet amendement introduit une idée de « fongibilité » des droits inscrits, mais reste imprécis.</p>

	<p>- Exigence d'une convention entre la CNAV-TS et la CDC portant sur les modalités d'articulation des différents comptes et de mobilisation par leur titulaire.</p> <p>- Introduction de la possibilité de simuler les droits sociaux par le biais de la plateforme de services en ligne.</p> <p>- Suppression de la référence à un service de « conservation » de ses bulletins de paie, remplacée par « consultation ».</p> <p>- La liste des associations au sein desquelles une activité de bénévolat permettrait l'acquisition d'heures inscrites sur le CPF se limiterait aux associations reconnues d'intérêt général déclarées depuis 3 ans minimum.</p> <p>- Pour les personnes ne bénéficiant pas du congé bilan de compétences, la <u>réalisation</u> d'un bilan de compétence serait éligible au CPF, et non pas le fait de <u>bénéficier de prestations de bilan de compétences</u>.</p> <p>- Pour les créateurs et repreneurs d'entreprise, les actions d'accompagnement, d'information et de conseils seraient éligibles au CPF, à la place des actions de formation.</p> <p>- Exclusion des abondements supplémentaires faits au titre du compte d'engagement citoyen, dans le calcul de l'alimentation et du plafond des heures inscrites au CPA.</p>	<p>- OK - Le service en ligne du CPA est géré par la CDC. Quand bien même la gestion du C3P reste confiée à la CNAV-TS, la conclusion d'une convention entre cet organisme et la CDC devrait faciliter l'utilisation et la conversion des droits par leur titulaire. (Voir PC).</p> <p>- OK - RAS</p> <p>- Il s'agit de réaffirmer l'obligation pour l'employeur de conserver les bulletins de paie de ses salariés.</p> <p>Pas tout à fait OK : Par commodité, il s'agit de s'appuyer sur un champ déjà défini dans la loi relative à l'économie sociale et solidaire. C'est en effet plus simple que de tenir à jour une liste d'associations. Mais l'article de cette loi intègre un critère d'ancienneté de la déclaration de l'association, ce qui n'a pas de sens au regard de la valeur de l'engagement citoyen. Il faudrait retenir le champ défini par la loi ESS à l'exception du critère d'ancienneté.</p> <p>- Pas OK - on s'oriente vers une modularisation du BC dont les modules seraient autant d'outils mobilisables dans le cadre du CEP. La notion de « réalisation » d'un bilan de compétences serait alors obsolète. La loi n'accompagne pas la réflexion en cours des acteurs contrairement à ce que nous demandons.</p> <p>- Pas OK - c'est l'inverse de ce que nous voulons : que le CPF finance exclusivement des actions de formation qualifiante ou certifiante (ou des actions d'accompagnement ou d'évaluation dès lors qu'elles sont indissociables d'une action de formation qualifiante ou certifiante).</p> <p>- OK - Les heures versées au titre de l'engagement citoyen viennent en plus et non en déduction des heures qui alimentent « normalement » le CPF, et le plafond peut donc être dépassé. C'est la logique même de l'abondement...</p> <p>- Pas OK - La CFDT avait déposé des amendements pour permettre l'accès des salariés des chambres consulaires au CPA.</p>
--	--	--

<p>Article additionnel Après ART 21. Concertation sur le CPA</p>	<p>Renvoi à une concertation (engagée au 1^{er} octobre 2016) la possibilité d'intégrer « d'autres dispositifs » dans le CPA. L'amendement n'est pas plus précis sur le type de dispositif, mais l'exposé des motifs évoque l'accès aux droits sociaux et la gestion des différents temps de vie.</p> <p>Toutefois, les agents publics ne sont visés par la concertation portant intégration de nouveaux dispositifs au CPA.</p>	<p>- OK - L'obligation d'ouvrir une concertation avant le 1^{er} octobre prochain est une opportunité pour faire avancer nos demandes.</p> <p>- Pas OK - La CFDT était plus ambitieuse dans ses revendications, elle demandait que soit inscrite dans la loi la vocation du « <i>compte personnel d'activité à permettre à son titulaire d'épargner du temps.</i> » et que soit renvoyées à une concertation les modalités de mise en place, d'épargne et d'utilisation de ce temps.</p>
<p>ARTICLE 23 Garantie jeunes</p>	<p>- L'allocation prévue dans le cadre de la Garantie jeune est incessible et insaisissable. Elle peut être suspendue ou supprimée en cas de non-respect des engagements du contrat par son bénéficiaire.</p>	<p>- OK - C'est le principe de la contractualisation que nous soutenons. C'est déjà dans le décret qui encadre actuellement l'expérimentation du dispositif.</p>
<p>Article additionnel Après ART 23. Emplois d'avenir</p>	<p>Rapport du Gouvernement au Parlement sur un bilan du dispositif Emplois d'avenir, dans un délai de 6 mois après la promulgation de la loi. Le rapport étudiera l'opportunité d'une prolongation du dispositif au-delà des 3 années prévues par la loi.</p>	<p>- OK sur le bilan.</p> <p>- Pas OK - L'exposé des motifs confirme qu'il s'agit de prolonger les contrats en cours de 2 ans pour les amener à une durée totale de 5 ans. C'est un contrat aidé destiné à permettre au jeune de s'insérer sur le marché du travail. Par nature, il n'a pas vocation à se prolonger dans le temps long. Les emplois occupés depuis 3 ans devraient plutôt être libérés et être proposés à d'autres jeunes en difficulté d'insertion. Certains arguments employés par les défenseurs de l'amendement laissent entendre qu'à l'issue des 3 années, les jeunes seraient toujours en situation difficile quant à leur insertion. Ce serait, au choix : un aveu d'échec du dispositif, ou un effet d'aubaine pour les entreprises qui pourraient bénéficier des aides, même dégressives, encore 2 ans avant de leur proposer un CDI.</p>

<p>ARTICLE 25 Adaptation du droit du travail à l'ère du numérique</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ajout de l'obligation pour l'employeur de négocier sur « la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation » : la négociation devra donc porter sur les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion, mais aussi sur la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation. - Intégration d'un nouvel objectif de la négociation sur le droit à la déconnexion : celui d'assurer le respect de la vie personnelle et familiale, qui s'ajoute au respect des temps de repos et de congé. - Modification du seuil pour l'obligation d'élaborer une charte sur les modalités du droit à déconnexion : les entreprises de 50 salariés et plus seront concernées, contre les entreprises de 300 et plus dans la version précédente - Précision sur les actions de formation et de sensibilisation : elles porteront sur « un usage raisonnable des outils numériques », alors que précédemment, il était seulement précisé qu'elle portait sur « l'usage des outils numériques » - Introduction d'un nouvel alinéa sur la mise en place d'une expérimentation nationale d'une durée de 12 mois après la promulgation de la loi, sur l'articulation du temps de travail et l'usage raisonnable des messageries électroniques par les salariés ou les agents publics. L'expérimentation pourra donner lieu à l'édition de lignes directrices à destination des administrations et des entreprises. - Modification de la date d'entrée en vigueur des dispositions : entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2017 (au lieu du 1^{er} janvier 2018) 	<ul style="list-style-type: none"> - OK - Cela permet d'apporter des réponses concrètes, via ces dispositifs, au droit mais aussi au devoir de déconnexion. - OK - La CFDT a souhaité l'ajout de cette notion. - OK - Cela va permettre une application plus large du droit à la déconnexion - OK - Cette précision est bienvenue, la formulation précédente était trop large et pouvait laisser penser qu'il aurait pu s'agir d'une simple formation sur l'utilisation des outils. La précision permet au contraire de focaliser les actions de formation et de sensibilisation sur les risques d'un usage excessif des outils numériques. - OK - OK
<p>ARTICLE 26 Concertation sur le télétravail etc.</p>	<p>Etait déjà prévu l'engagement d'une concertation avant le 1^{er} octobre 2016, sur le télétravail, la charge de travail des salariés en forfait jours, l'articulation vie personnelle/vie prof et le fractionnement du repos.</p>	<p>RAS</p>

	<p>L'amendement ajoute la rédaction d'un rapport par le Gouvernement à l'attention des parlementaires portant sur les aménagements du cadre juridique engendré par nouvelles formes d'exercice du contrat liées à l'essor des TIC. Ce rapport devra porter sur les notions de lieu, de charge et de temps de travail et devra être rendu avant le 1^{er} décembre 2017 soit après la concertation entre partenaires sociaux.</p>	
<p>Article additionnel Après ART. 27 Travailleurs sur plateforme</p>	<p>Ce nouvel article modifie la (fameuse) 7^e partie du code du travail pour y inclure travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique et ajoute un titre IV qui leur est dédié.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ces travailleurs sont définis comme des « travailleurs recourant pour l'exercice de leur activité professionnelle à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique mentionnées à l'article 242 bis du code général des impôts ». - Il précise que les dispositions applicables aux travailleurs à domicile (art. L7411-1 C. trav. et suivants) ne leur sont pas applicables. - Il crée « responsabilité sociale » des plateformes envers les travailleurs et en prévoit les conditions (cumulatives) : <ul style="list-style-type: none"> o elles doivent avoir déterminé les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu, o et elles doivent avoir fixé son prix. <p>Il met à la charge de la plateforme l'intégralité de la cotisation de l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail lorsque le travailleur y souscrit (il s'agit d'une assurance volontaire applicable aux personnes qui ne bénéficient pas à un autre titre des dispositions du livre IV du code de la sécurité sociale).</p>	<p>Commentaire global : Ce nouveau titre du Code du travail est un premier pas à saluer.</p> <p>Il mériterait cependant d'être précisé quant au niveau des garanties offertes et aux conditions sont trop restrictives. Des questions restent en suspens, comme la limitation de la durée maximale du travail qui n'est pas traitée.</p> <p>- COM - Ces conditions sont assez restrictives. Les plateformes qui ne remplissent pas ces conditions ne se verront pas appliquer les dispositions ci-dessous.</p> <p>- OK</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Il précise que les travailleurs bénéficient du <u>droit la formation professionnelle continue</u> prévu par l'article L. 6312-2 (applicables aux travailleurs indépendants, aux membres des professions libérales et des professions non-salariées). - Il met à la charge des plateformes la <u>contribution à la formation professionnelle</u> mentionnée à l'article L. 6331-48 (contribution qui ne peut être inférieure à 0,25 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale). -Il précise que les travailleurs bénéficient à leur demande de la VAE. Dans ce cas, la plateforme prend en charge les frais d'accompagnement et lui verse une indemnité dans des conditions définies par décret en Conseil d'État. - Il précise que les travailleurs bénéficient du droit de faire grève. L'exercice de la grève ne peut ni engager leur responsabilité contractuelle ni constituer un motif de rupture de leurs relations avec les plateformes ou de toute mesure les pénalisant dans l'exercice de leur activité. - Les travailleurs bénéficient du droit de constituer un syndicat, d'y adhérer et de faire valoir par leur intermédiaire leurs intérêts collectifs. 	<ul style="list-style-type: none"> - OK - Cela parait positif mais les conditions ne sont pas encore précisées. - OK - L'article ne fait pas référence aux articles L. 2511-1 et suivants du Code du travail. Les règles propres au droit de grève applicables aux salariés ne sont donc pas applicables à ces travailleurs.
<p>ARTICLE 28 Appui TPE- PME</p>	<p>Le projet de loi porte création d'un chapitre intitulé « <i>Faciliter la vie des TPE et des PME et favoriser l'embauche</i> ».</p> <p>L'amendement propose de modifier ainsi l'intitulé du titre : « <u>Améliorer l'accès au droit</u> des TPE et PME et favoriser l'embauche ».</p> <p>- Possibilité de saisir l'administration pour un problème individuel avec un salarié ?</p> <p>L'amendement propose de rajouter l'alinéa qui suit : « <i>Ce droit à l'information peut porter sur les démarches et procédures légales à suivre face à une situation de fait. Si cette demande est</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - OK - Pas de difficulté. Amendement purement rédactionnel. - COM - L'amendement étend la capacité patronale de recourir à ce nouveau service d'information à des « <i>situations de fait</i> ». La réponse donnée par le service étant alors susceptible d'attester de la bonne foi de l'employeur. L'idée est intéressante mais elle est aussi susceptible de générer des confusions (bonne foi ne rime pas nécessairement avec légalité) et des interférences (entre les positions prises par ce service et celles qui pourraient, par la suite, émerger d'un contentieux prud'homal).

	<p>suffisamment précise et complète, le document formalisant la prise de position de l'administration peut être produit par l'entreprise en cas de contentieux pour attester de sa bonne foi ».</p> <p>- L'amendement réécrit l'alinéa 7 : « Pour assurer la mise en œuvre de ce droit, un service public de l'accès au droit est mis en place par l'autorité administrative compétente, qui associe des représentants des organisations syndicales et professionnelles, les chambres consulaires mentionnées à l'article L. 710-1 du code du commerce, à l'article L. 511-1 du code rural et de la pêche et à l'article 5-1 du code de l'artisanat, les commissions paritaires interprofessionnelles mentionnées à l'article L. 23-111-1 du code du travail, les conseils départementaux de l'accès au droit mentionnés à l'article 54 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991 relative à l'aide juridique ou toute autre personne compétente ».</p>	<p>Il faudrait au moins s'assurer que le (les) salarié(s) concerné(s) ai(en)t connaissance de la question posée et de la réponse.</p> <p>- COM - L'amendement vient donner un nom à ce nouveau service d'accès au droit, ce que le projet de loi ne faisait pas. Il intègre également des acteurs susceptibles d'être associés au rendu de ce service et que le projet de loi n'avait pas expressément visé : les chambres consulaires, les commissions paritaires interprofessionnelles TPE et les conseils départementaux de l'accès au droit.</p>
<p><u>APRÈS L'ARTICLE 28</u></p>	<p>L'amendement propose de créer, au sein du code de la sécurité sociale, un nouvel article L. 131-4-3 ainsi rédigé : « I- Sont exonérés des cotisations et contributions prévues par la législation du travail et de la sécurité sociale les avantages et cadeaux accordés aux salariés par l'employeur lorsque le montant global de ces avantages n'excède pas, au cours d'une année civile, 5% du plafond mensuel de la sécurité sociale par bénéficiaire. II- Les avantages prévus au I sont les suivants : 1° Les réductions de tarifs et bonifications pour des activités sportives, culturelles ou de loisirs ; 2° Les réductions de tarifs et bonifications pour des achats de biens de consommation. III/ le seuil mentionné au I peut être dépassé lorsque l'attribution des avantages est lié à l'un des événements suivants concernant le salarié : 1° La naissance, l'adoption ; 2° Le mariage, le Pacs ; 3° Le départ à la retraite ; 4° la fête des mères, des pères ; 5° La Sainte-Catherine, la Saint-Nicolas ; 6° Noël pour les enfants jusqu'à seize ans révolus dans l'année civile ; 7° la rentrée scolaire pour les salariés ayant des enfants âgés de moins de vingt-six ans dans l'année d'attribution du bon d'achat, sous réserve de la justification du suivi</p>	<p>- COM - L'amendement vient pérenniser une pratique déjà existante de l'Urssaf et qui est clairement favorable aux salariés et aux employeurs. Elle est susceptible d'inciter les entreprises dépourvues de comité d'entreprise (et donc, potentiellement, les plus petites) à financer quelque activité sociale et culturelle à destination des salariés. Ce qui ne peut être vu que comme particulièrement positif.</p>

	<p><i>de scolarité. IV- Dans les cas mentionnés au III, le seuil mentionné au I est appliqué pour chaque événement et par année civile. V- Les montants correspondants aux réductions de tarifs et bonifications pour l'achat de biens culturels sont exonérés des cotisations et contributions mentionnés au I sans limitation. ».</i></p>	
<p>ARTICLE 29 Accord type pour les moins de 50</p>	<p>Rappel : Un accord de branche étendu peut contenir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Ces stipulations peuvent prendre la forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur. L'employeur peut alors appliquer la disposition de son choix de manière unilatérale.</p> <p>- Précision sur ce que pourra prévoir l'accord de branche Dans le document unilatéral permettant à l'employeur d'appliquer l'accord type, celui-ci devra indiquer non plus les « stipulations » qu'il choisit mais ses « choix ». Cela permet d'élargir les hypothèses quant aux types de dispositions que pourra prévoir l'accord de branche. Alors que dans la rédaction antérieure, l'employeur ne pouvait choisir qu'entre des clauses de l'accord de branche directement applicables aux moins de 50, il pourra désormais choisir entre des clauses de l'accord de branche, mais aussi des clauses au sein d'un accord type applicable aux moins de 50, voire entre des accords types. Ce, alors même que nous sommes dans des entreprises où il peut y avoir une représentation.</p> <p>- Information des salariés et de la commission paritaire régionale de branche Ajoute une obligation pour l'employeur d'informer les salariés et la commission paritaire régionale de branche ou, à défaut la commission paritaire régionale interprofessionnelle avant l'application de l'accord.</p>	<p>- Pas OK - Quand un accord type prévoit des options, il faut passer par la négociation et/ou mandatement, surtout dans les entreprises de 11 à 50 salariés, dans lesquelles il y a une représentation.</p> <p>- OK - C'est une bonne chose, mais d'une part on ne voit pas pourquoi il n'y aucune obligation d'informer les représentants des salariés dans l'entreprise quand il y en a (moins de 50), d'autre part, c'est une obligation sans sanction risque de manquer d'efficacité.</p>

<p><u>APRES L'ARTICLE 29</u></p>	<p>L'amendement propose de rajouter un 5° bis à l'article 39 au Code général des impôts ainsi rédigé : « <i>Pour les entreprises de moins de cinquante salariés, les provisions constituées pour faire face à d'éventuelles indemnités prévues au deuxième alinéa de l'article</i></p> <p><i>L. 1235-3 du code du travail. Ces provisions ne peuvent excéder un mois de la masse salariale de l'entreprise</i> ».</p>	<p>- <u>Pas OK</u> - L'amendement propose de rendre possible le provisionnement de sommes destinées à « <i>faire face à d'éventuelles indemnités</i> » pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et ce, sans qu'une quelconque procédure prud'homale n'ait encore été introduite contre l'entreprise (à l'heure actuelle il est possible pour les entreprises de provisionner les condamnations éventuelles uniquement en cas d'assignation et pas en prévision). Cette capacité à mettre en réserve des sommes pour faire face à un risque qui n'existe pas encore permet à toute entreprises de moins de cinquante salariés, de déduire de leur bénéfice net imposable des sommes qui peuvent aller jusqu'à « un mois de masse salariale ». Une façon de compenser qui n'a pas pu être obtenu via le plafonnement des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.</p>
<p><u>ARTICLE 30</u> Licenciement économique</p>	<p>- Une définition du licenciement économique non négociable Suppression des alinéas 14 à 25, c'est-à-dire des deux paragraphes relatifs à la possibilité de négocier les critères de difficultés économiques au niveau de la branche, ainsi que les dispositions supplétives en l'absence d'accord.</p> <p>Cet article supprime donc la possibilité de négocier les critères de durée applicables aux indicateurs économiques pouvant caractériser des difficultés économiques (X trimestres de baisse). Désormais ces critères de difficultés économiques sont d'ordre public et la négociation ne peut pas les revoir à la baisse.</p> <p>- Une définition des difficultés économiques caractérisées par une évolution « significative » du/des indicateurs.</p>	<p>- <u>OK</u></p> <p>- <u>OK</u> - L'emploi de l'expression « <i>évolution significative</i> » est une amélioration substantielle, car cela permet en effet de ne pas se limiter à la durée de l'évolution de l'indicateur en cause, ce qui donnait un caractère mécanique à la définition des difficultés.</p>

Cet amendement reformule la définition des difficultés économiques justifiant un licenciement économique comme étant :

« des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation, une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

*« Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, **au moins égale à :***

« a) un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;

« b) deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;

« c) trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés

« d) quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus. ».

- **Pas OK** - La portée de l'introduction du caractère significatif est fortement limitée par le fait que la loi précise que la baisse « significative » des commandes ou du chiffre d'affaire est constituée dès lors qu'elle a duré X trimestres (X variant selon la taille de l'entreprise).

A noter que cette restriction du pouvoir d'appréciation du caractère significatif de la baisse ne s'applique que pour la **baisse des commandes ou du chiffre d'affaire**.

Pour les autres indicateurs (**pertes d'exploitation, dégradation de la trésorerie ou excédent brut d'exploitation**) l'ampleur des difficultés pourra être prise en compte par le juge sans prise en compte automatique de la durée.

La portée de cet amendement est donc toute relative et la définition reste mécanique pour 50% des indicateurs cités.

Nous souhaitons que l'appréciation du caractère

« significatif » de l'évolution soit applicable pour tous les indicateurs permettant d'établir les difficultés économiques.

- **Pas OK** - Sur les quantums selon la taille de l'entreprise

Ceux-ci sont en deçà de ce que nous demandions. Surtout, ils ne prennent en considération que la taille de l'entreprise et non son appartenance (ou non) à un groupe, ce qui est clairement une incitation à filialiser des établissements. En outre, cela crée une inégalité entre salariés.

La distinction selon la taille des entreprises ne nous paraît pas opportune.

- **Remarques annexes :**

➤ - **Pas OK** - Rien sur l'appréciation de la situation au niveau du secteur d'activité des entreprises du groupe situées dans l'espace économique européen (EEE) et en Suisse.

Nous demandons que l'appréciation de la situation économique se fasse sur ce périmètre.

➤ Les amendements ne touchent pas aux autres motifs qui seront désormais listés dans la loi : sauvegarde de la compétitivité, cessation d'activité.

<p>ARTICLE 33 Contrat de professionnalisation</p>	<p>Cet article n'a pas été amendé. La CFTD en demande le retrait :</p> <p>Pour les publics demandeurs d'emploi adultes les moins qualifiés, ouverture du contrat de professionnalisation à une formation visant non pas une qualification mais un simple bloc de compétences faisant l'objet d'un consensus ponctuel entre l'employeur et le salarié.</p>	<p>- Pas OK - La CFTD demande le retrait de cet article. Son contenu n'est pas porteur de sens en termes d'accès à la qualification. Il ne permet que de diversifier les modes de financement de certains dispositifs de formation en entretenant une confusion entre le contrat de professionnalisation et la POE. De plus, si le salarié n'est pas confirmé dans son emploi à l'issue de son contrat de professionnalisation, il se retrouvera toujours sans qualification. L'article dénature le contrat de professionnalisation et le transforme en un contrat aidé, financé par les partenaires sociaux (OPCA et FPSPP).</p>
<p>ARTICLE 36 Information et évaluation de l'offre de formation</p>	<p>- L'obligation des organismes de formation d'informer les financeurs des entrées et sorties en formation des stagiaires se transformeraient d'« Obligations vis-à-vis des financeurs » en « Obligations vis-à-vis des organismes financeurs ».</p> <p>- Obligation faire aux Régions d'informer Pôle emploi des entrées et sorties en formation des demandeurs d'emploi inscrits à PE qui suivent un stage financé par elles.</p>	<p>- Pas OK - La Région est l'un des principaux financeurs de la formation professionnelle et ce n'est pas un organisme. Elle passe souvent par l'intermédiaire d'un opérateur (Pôle emploi) mais elle peut financer directement l'organisme de formation pour des publics en recherche d'emploi qui ne sont pas inscrits à PE. Ce sont environ 100 000 personnes dont il est difficile aujourd'hui de tracer le parcours de formation. C'est un sujet dans le cadre du suivi du plan 500 000. Cette modification exclurait aussi les entreprises lorsqu'elles achètent des formations pour leurs salariés dans le cadre du plan de formation.</p> <p>- OK mais... : c'est insuffisant. Cf. ce qui précède. Le CNEFOP conduit une étude pour la mise en place d'un silo de données qui regrouperait l'ensemble des informations pour tous les publics. Il y a actuellement une « course de vitesse » entre la gouvernance quadripartite (CNEFOP) et Pôle emploi...</p>
<p>Article additionnel Après ART.40 Groupements d'employeurs</p>	<p>- Possibilité de créer des groupes d'employeurs mixtes privés/publics sous toutes les formes juridiques (aujourd'hui uniquement association 1901 ou coopérative artisanale).</p> <p>- Un sous-amendement du rapporteur qui réduit la portée l'amendement précédent...</p>	<p>- Pas OK - Dénature le Groupement d'employeurs en lui permettant de prendre des formes proches du portage salarial.</p> <p>- OK</p>

<p>ARTICLE 41 Transfert/Loi Florange</p>	<p>Champ d'application restreint aux entreprises qui souhaitent accepter une offre de reprise L'amendement permet de garantir que seules les entreprises qui souhaitent accepter une offre de reprise pourront déroger au principe du maintien des contrats de travail en cas de transfert d'entités économiques autonomes.</p>	<p>- OK - C'est ce que nous demandions à titre principal. La rédaction nous paraît satisfaisante : l'article L.1233-57-19 et le souhait de l'employeur d'accepter une offre sont mentionnés.</p> <p>✓ Remarques annexes : Nos autres demandes n'ont pas été entendues : s'assurer que les salariés non transférés bénéficient des mesures du PSE et de la priorité de réembauchage, sécuriser l'entrée en vigueur.</p>
<p>ARTICLE 42 Convention de revitalisation</p>	<p>- Retour au délai de 6 mois au lieu de 8 pour la conclusion de la convention de revitalisation.</p>	<p>- OK - C'était une demande de la CFDT.</p>
<p>ARTICLE 44 Moderniser la médecine du travail</p>	<p>- Remplacement du mot poste par le mot emploi : là où le projet de loi avait procédé à la substitution de terme, ainsi que sur certains alinéas créés faisant aussi référence à la notion de poste (terme qui disparaît au profit de l'emploi</p> <p>- Non modifié : Alors que l'employeur doit actuellement montrer que le reclassement est impossible, il lui suffira de montrer qu'il a proposé un emploi compatible avec les capacités du salarié et prenant en compte l'avis et les préconisations du médecin du travail, ce qui atténue fortement la portée de l'obligation de reclassement.</p> <p>- Remplacement de la notion d'entreprise par la notion d'emploi : dans la version précédente du projet de loi, l'employeur avait la possibilité de licencier le salarié sans chercher le reclassement dès lors que le médecin du travail indiquait que tout maintien dans l'entreprise serait préjudiciable au salarié ou que son état de santé faisait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise. Désormais, ce n'est plus l'entreprise qui est visée, mais l'emploi. En conséquence, le périmètre du reclassement redevient dans</p>	<p>- OK - La CFDT souhaitait un retour à la notion d'emploi, plus large que la notion de poste. Remarque : Seul le terme poste est remplacé par le terme emploi. Le rapporteur précise que le fait pour l'employeur de proposer un emploi sous-entend l'idée de proposer plusieurs postes.</p> <p>- Pas OK - Dans l'article, il reste deux alinéas qui maintiennent l'ambiguïté sur l'obligation de l'employeur. Pour clarifier totalement, le sens du texte, il faudrait supprimer les alinéas 21 et 41 du projet.</p> <p>- OK - Modification cohérente par rapport au fait que le reclassement du salarié doit être recherché sur un emploi aussi comparable que possible à l'emploi occupé précédemment. Surtout, l'obligation de reclassement pourra s'apprécier au-delà de l'entreprise, par exemple à l'intérieur du groupe.</p>

	<p>ce cas le groupe. Reste le cas où le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à la santé du salarié (pas de reclassement).</p> <p>- Ajout, dans le cadre de la visite d'information et de prévention, de la précision que celle-ci donnera lieu à la délivrance d'une attestation. De plus, un décret devra fixer le délai de la visite et le modèle de l'attestation.</p>	<p>- OK - Même si nous aurions souhaité que la loi précise le délai dans lequel cette visite doit être effectuée.</p>
<p>Article additionnel Transposition de la directive 96/71-travail temporaire et détachement</p>	<p>Cet amendement transpose une disposition de la directive du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.</p> <p>Cette disposition encadre un des trois types de détachement, celui effectué via des entreprises de travail temporaire (ETT). Il est prévu qu'un travailleur intérimaire détaché depuis un autre Etat membre soit employé aux conditions d'interim en vigueur en France.</p> <p>L'objectif de cette mesure est de supprimer l'avantage concurrentiel issu du différentiel de coût du travail entre Etats membres.</p>	<p>- OK - Cet amendement participe à une meilleure protection des travailleurs détachés tout en supprimant le dumping social lié au travail temporaire.</p>
<p>ARTICLE 52 Périodes de travail non déclarées à l'Assurance Chômage</p>	<p>Les périodes d'activité professionnelle, d'une durée supérieure à trois jours, non déclarées par le demandeur d'emploi ne sont pas prises en compte pour l'ouverture ou le rechargement des droits à l'assurance chômage (suite de la décision du Conseil d'Etat).</p> <p>L'amendement n°AS1042 vise à créer une exception à cette règle lorsque « <i>le demandeur d'emploi n'est pas en mesure d'effectuer la déclaration dans le délai imparti du fait de son employeur ou d'une erreur de Pôle emploi</i> ».</p>	<p>- COM - La CFDT comprend l'esprit de l'amendement et l'objectif de protection des demandeurs d'emploi. Le texte introduit cependant ambiguïté et appréciation subjective : l'obligation de déclaration d'une activité repose à la fois sur l'employeur, mais aussi sur le demandeur d'emploi. Le demandeur d'emploi peut et <u>doit</u> toujours continuer de déclarer son activité reprise, même s'il n'a pas en sa possession tous les documents requis.</p>