Syndicat CFTC
La Vie à Défendre

ORDONNANCES DE REFORME DU CODE DU TRAVAIL

ANALYSES DE LA CFTC

- POINTS DE SATISFACTION
- POINTS D'INSATISFACTION
- POINTS DE VIGILANCE

CHERS DIRIGEANTS, CHERS MILITANTS, CHERS AMIS

Depuis la parution des projets d'ordonnances fin août, de nombreux échanges dans le Mouvement, dans nos Instances témoignent des interrogations suscitées par leur contenu. À la CFTC, comme pour l'ensemble du pays, ces ordonnances ont été diversement accueillies.

Cette diversité qui est notre richesse ne doit pas s'opposer à la nécessité d'arrêter un positionnement puis de s'y tenir.

La première prise de position de la CFTC a consisté à rappeler au gouvernement qu'elle n'était pas demandeuse d'une telle réforme. Invitée, comme l'ensemble des organisations patronales et syndicales, à faire valoir ses propositions en vue d'alimenter les futures ordonnances, la CFTC a répondu « présente » durant tout l'été. Nous avons donc été présents et très actifs, c'est pourquoi nous pouvons affirmer que, sans la CFTC, le contenu des ordonnances aurait été bien plus déséquilibré qu'il peut apparaître à certains aujourd'hui.

- Sans la CFTC, nous pouvons affirmer que le rôle de la branche n'aurait pas été conforté dans sa mission de régulation !
- Sans la CFTC, nous pouvons affirmer que les prérogatives de la future instance unique de représentation du personnel n'auraient pas été préservées !
- Sans la CFTC, nous pouvons affirmer que les prérogatives du juge dans les cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse seraient plus réduites encore ! La CFTC a défendu et obtenu l'inscription dans le texte de la notion de « violation d'une liberté fondamentale ». Cette notion, plus large que les limites antérieurement fixées permettra au juge de s'affranchir du barème dans tous les cas où il estimera que ce dernier ne répare pas intégralement et justement la réalité du préjudice subi.

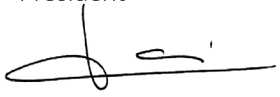
Alors, bien sûr, on cherche et on trouve dans les pages qui composent les 5 ordonnances, des mesures pour lesquelles la CFTC a très clairement, durant la concertation, fait connaître son opposition. A l'instar de n'importe quelle autre organisation syndicale ou patronale, la CFTC n'a donc pas été totalement entendue ! Mais devons-nous rappeler qu'il s'agissait là d'une concertation ? Les textes des 5 ordonnances n'ont pas été soumis aux partenaires sociaux en vue d'une signature.

Le présent document constitue une mise à jour de la première version diffusée suite à la parution des projets d'ordonnances le 31 août dernier. Il intègre les évolutions transcrites dans les ordonnances désormais officielles puisque publiées au JO. Parmi les évolutions positives entre projet et version définitive des textes, l'ajout de deux domaines supplémentaires réservés à la négociation de branche. Preuve est faite que les multiples rencontres, formelles ou informelles, durant septembre n'ont pas été vaines. Vous y avez parfois contribué dans vos régions, nous vous en remercions !

L'heure n'est plus maintenant au débat sur le contenu de ces ordonnances. Elles édictent un ensemble de règles avec lequel il va falloir composer pour mener à bien nos missions dans l'intérêt des salariés que nous représentons. Il nous faut les connaître, les comprendre et nous les approprier au mieux afin de minimiser leurs risques. Afin également de saisir les opportunités de développement qu'elles recèlent ! Pour ce faire, la Confédération diffusera très prochainement les outils à jour des derniers décrets. Elle réunira et formera également plus de 600 militants à Paris (30 novembre, 11 décembre) puis à Marseille (15 décembre).

Bonne lecture !
Amitiés syndicales

Philippe LOUIS
Président



Bernard SAGEZ
Secrétaire général

SOMMAIRE

1. ORDONNANCE RELATIVE AU RENFORCEMENT DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE 3

1. L'ARTICULATION DES NORMES ENTRE ACCORD DE BRANCHE ET ACCORD D'ENTREPRISE 3
2. UNIFICATION DU RÉGIME DES ACCORDS SUR L'EMPLOI 5
3. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LES ENTREPRISES DÉPOURVUES DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL 6

2. ORDONNANCE RELATIVE À LA NOUVELLE ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DANS L'ENTREPRISE 7

1. REFONTE DE L'ORGANISATION DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL 7
2. LES ATTRIBUTIONS DU CONSEIL SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE) 9

3. ORDONNANCE RELATIVE À LA PRÉVISIBILITÉ ET A LA SECURISATION DES RELATIONS DE TRAVAIL 11

1. MESURES RELATIVES AUX LICENCIEMENTS 11
2. OBLIGATION DE RECLASSEMENT EN CAS D'INAPTITUDE DU SALARIÉ 13
3. LES RÈGLES RELATIVES AUX CONTRATS PRÉCAIRES 13
4. LE CDI DE CHANTIER 14
5. LE TÉLÉTRAVAIL 14
6. RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE 15
7. CONTRAT DE GÉNÉRATION 16

4. ORDONNANCE RELATIVE AU COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION 16

ORDONNANCE RELATIVE AU RENFORCEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

1. L'ARTICULATION DES NORMES ENTRE ACCORD DE BRANCHE ET ACCORD D'ENTREPRISE

Cette ordonnance détermine autour de trois blocs le rôle de la branche et de l'entreprise.
Le **premier bloc** contient le socle dur de la branche, il couvre 13 domaines (soit 7 de plus que les domaines réservés issus de la loi travail 2016). Dans ces domaines, le rôle moteur et régulateur de la branche est renforcé. Les règles fixées par la branche sont impératives et les entreprises ne pourront pas y déroger sauf si elles mettent en place par accord d'entreprise, des garanties équivalentes.

LES 13 DOMAINES IMPÉRATIFS DE LA BRANCHE

- les salaires minima hiérarchiques,
- les classifications,
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme,
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle,
- les garanties collectives complémentaires,
- les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires (heures d'équivalences, temps de pause, durée minimale du temps partiel et heures complémentaires),
- les mesures relatives aux CDD et aux contrats de travail temporaire (durée totale du contrat, transmission du CDD, succession de CDD, durée du contrat de mission, renouvellement du contrat de mission, succession des contrats de mission),
- les mesures relatives au contrat de chantier,
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai,
- les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions pour le transfert du contrat de travail ne sont pas réunies,
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice,
- la rémunération minimale du salarié porté ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

***A noter** : Cela ne veut pas dire que le rôle de la branche se limitera à ces 13 domaines puisque la branche restera impérative également dans tous les autres domaines sur lesquels l'entreprise n'aura pas négocié d'accord majoritaire !*

Le **deuxième bloc** comporte les sujets pour lesquels la branche peut prendre des dispositions impératives (clauses de verrouillage) **mais elle doit l'indiquer clairement dans l'accord**. Ces thèmes sont au nombre de 4. Contrairement au bloc précédent, les accords ne sont pas présumés verrouillés, il faut que la clause de verrouillage apparaisse clairement dans l'accord. L'accord de branche prévaudra sur l'accord d'entreprise conclu postérieurement, sauf si l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

LES 4 THÈMES POUR LESQUELS LA BRANCHE PEUT DÉCIDER DE VERROUILLER OU NON

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux et insalubres.

A noter** : Pour tous les accords de branches conclus dans ces 4 domaines antérieurement aux ordonnances, si des clauses de verrouillages étaient déjà prévues, elles continueront de produire leurs effets **à condition que les branches le confirment avant le 1 er janvier 2019.

Le **troisième bloc** comporte tout ce qui ne figure pas dans les deux blocs précédents. Dans ces autres situations, ce sera l'accord d'entreprise qui prévaudra sur l'accord de branche. L'accord de branche ne redeviendra impératif qu'en l'absence d'accord d'entreprise.
Le texte institue la mise en place d'une commission mixte lorsque la négociation n'a pas été engagée sérieusement et loyalement, notamment lorsque l'employeur n'a pas communiqué aux Organisations syndicales les informations nécessaires.
Création d'un observatoire qui sera composé d'organisations syndicales de salariés représentatives au niveau du département, d'organisations professionnelles d'employeurs, et animé par un responsable de la Direccte. Cet observatoire aura pour vocation d'appuyer et d'analyser le dialogue social départemental. Il effectuera notamment un bilan annuel des accords et pourra apporter son concours aux entreprises dans le cadre d'expertise juridique en droit social.

POINTS ACCEPTABLES

La CFTC n'était pas opposée au principe de renforcer le dialogue social avec les organisations syndicales au niveau de l'entreprise, tout en œuvrant pour le maintien d'un juste équilibre entre l'entreprise et la branche afin que cette dernière conserve son rôle régulateur.

- Cette ordonnance clarifie les compétences d'intervention de la branche et des entreprises.
- La branche conserve ses domaines aujourd'hui « réservés » et se trouve même renforcée dans la mesure où s'ajoutent à ceux-ci de nouvelles thématiques.
- Cette ordonnance conserve les avancées obtenues par la loi travail de 2016 tel que le maintien des CPPNI (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation). Chaque branche continuera à structurer sa vie conventionnelle en mettant en place un agenda social et la méthodologie par accord de branche. En l'absence d'accord de branche fixant ces points, il est prévu un volet supplétif conséquent qui précise les modalités d'organisation des négociations obligatoires de la branche incluant les classiques NAO de branche annuelle, triennale et quinquennale.

- Le texte garantit dans le cadre de l'ordre public la loyauté de la négociation. C'est une nouveauté !
- L'observatoire peut être un élément de sécurisation des salariés dans la mesure où il peut alerter les employeurs sur d'éventuelles pratiques contraires à la légalité.
- Il est désormais fait obligation aux branches de prévoir des dispositions spécifiques aux TPE dans chaque accord conclu. Si tel n'est pas le cas, l'accord devra, dans son contenu, justifier l'absence de ces mesures pour les TPE. Cette obligation est une avancée non négligeable pour les salariés TPE que nous avons portée. En effet, pour ces salariés pour lesquels peu d'accords sont négociés dans l'entreprise, la branche est souvent la seule possibilité d'obtenir des garanties sociales autres que celles prévues par la loi.

POINTS D'INSATISFACTION

La CFTC a revendiqué durant la concertation, l'intégration dans le bloc 2 de l'intégralité des primes. Au final, seules les primes pour travaux dangereux et insalubres ont été retenues dans l'ordonnance. Pour autant, et malgré cette incapacité à verrouiller, rien n'interdit aux branches d'intégrer à leurs accords l'intégralité des primes.
Ce qui nous amènera d'autant plus à être vigilants et force de proposition dans les négociations relatives aux salaires minima et aux grilles de classification qui, elles, demeurent dans le bloc 1 impératif !

Sous l'impulsion de la FGT – CFTC, l'accord signé entre syndicats et patronat du transport routier prévoit que les rémunérations du travail de nuit, des jours fériés ou du dimanche fassent désormais « partie intégrante » des salaires minimaux hiérarchiques, un des 13 domaines dits « impératifs » de la branche. Il sera donc impossible d'y déroger par accord d'entreprise. C'est bien le rôle régulateur de la branche qui s'illustre ici !

2. UNIFICATION DU RÉGIME DES ACCORDS SUR L'EMPLOI

Cette d'ordonnance supprime les dispositions relatives aux accords de maintien de l'emploi mis en place par l'Ani sécurisation de l'emploi de 2013 et les accords de développement et de préservation de l'emploi (ADPE) créés par la loi travail en 2016. Il crée en lieu et place un nouveau type d'accord aux modalités plus souples puisque le motif de recours à ce type d'accord peut se faire en raison « de nécessités de fonctionnement de l'entreprise » qui remplacent les précédents dispositifs.

Cet accord pourra :

- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- aménager la rémunération ;
- déterminer les conditions de mobilité professionnelle.

Cet accord pourra préciser :

- les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée d'application, ainsi que, le cas échéant, l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord ;
- les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord et les mandataires sociaux et actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute sa durée ;
- les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle, personnelle et familiale des salariés.

Le refus du salarié de se voir appliquer cet accord constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement ouvrant droit aux indemnités de rupture qui ne peuvent être inférieures à l'indemnité légale de licenciement. L'employeur devra abonder son compte personnel de formation à hauteur de 100 heures (un décret devra confirmer cette information du Gouvernement).

POINT D'INSATISFACTION

Ces accords ne sont plus encadrés comme précédemment par des clauses obligatoires et des contreparties pour les salariés.
Nous avons de sérieuses craintes sur l'équilibre des accords qui pourront, en l'absence de syndicats dans l'entreprise, être conclus par des élus non étiquetés ou soumis à référendum direct des salariés dans les entreprises de moins de 20 salariés.

POINT DE VIGILANCE

Nos négociateurs CFTC devront sécuriser ces accords par l'introduction de clauses protectrices.

Par exemple : Clause visant à concilier vie professionnelle, personnelle et familiale.

3. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LES ENTREPRISES DÉPOURVUES DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL

- **Dans les entreprises de moins de 11 salariés** (et jusqu'à 20 salariés en l'absence d'élu au comité social et économique) : l'employeur propose un projet d'accord aux salariés pouvant porter sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation. Pour que l'accord soit adopté, il doit être ratifié à la majorité des deux tiers du personnel.
- **Dans les entreprises entre 11 et 50 salariés :** en l'absence de délégué syndical, il est possible de négocier un accord portant sur tous les sujets couverts par la négociation collective avec des salariés mandatés ou avec un ou plusieurs membres élus du comité social et économique.
- **Dans les entreprises de plus de 50 salariés** : en l'absence de délégué syndical, un membre du comité économique et social ne peut négocier avec l'employeur que s'il dispose d'un mandatement syndical. Dans ce cas, il faut appliquer les dispositions introduites par la loi Travail du 8 août 2016.
- Cette ordonnance maintient l'obligation pour l'employeur en l'absence de délégués syndicaux, d'informer les OS de son intention de négocier et cela, dans un délai d'un mois.

La CFTC n'est, évidemment, pas favorable à la possibilité de négocier en l'absence de délégué syndical mais a considéré ce nouveau dispositif avec pragmatisme compte tenu de l'extrême faiblesse d'implantation des syndicats dans ces entreprises (4% de taux de couverture).

POINTS ACCEPTABLES

Pour les entreprises dont l'effectif est situé entre 11 et 50 salariés, la CFTC a revendiqué et obtenu le maintien de la possibilité de recourir au mandatement, une pratique qui ne nous avait pas desservis loin s'en faut, à l'époque des 35 heures.
L'obligation d'information du souhait de négocier qui pèse sur l'employeur ainsi que la possibilité pour les organisations syndicales de mandater un salarié leur permet de préserver l'une de leurs principales attributions : celle de négocier.

POINT D'INSATISFACTION

La CFTC ne cautionne pas la possibilité ouverte aux entreprises de onze à vingt salariés, dépourvues d'élus, de soumettre à la ratification du personnel un texte conçu et rédigé par le seul employeur. La disposition apparaît pour le moins éloignée sinon contraire à l'objectif de renforcement du dialogue social et de ses acteurs.

POINT DE VIGILANCE

Il nous appartiendra de convaincre les salariés que leurs intérêts seront mieux compris et mieux défendus avec le soutien d'organisations syndicales expérimentées, au premier rang duquel la CFTC, plutôt que sans !

ORDONNANCE RELATIVE À LA NOUVELLE ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DANS L'ENTREPRISE

1. REFONTE DE L'ORGANISATION DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Les instances représentatives du personnel telles que nous les connaissons sont en train d'opérer une profonde mutation. Le texte organise la refonte complète des délégués du personnel, CHSCT et CE qui seront englobés désormais dans un comité social et économique (CSE) avec l'ensemble de leurs prérogatives respectives.
Ce comité, qui aura la personnalité civile pourra donc agir en justice. Il devra désigner son secrétaire et son trésorier et déterminer les modalités de son fonctionnement dans un règlement intérieur. La possibilité d'avoir des comités d'établissements au sein du comité est maintenue ainsi qu'un comité central dans les entreprises comportant au moins deux établissements.
Les membres du CSE seront élus pour 4 ans mais ils ne pourront pas accomplir plus de 3 mandats successifs, sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés.
Le comité devra consacrer au minimum 4 réunions sur les questions de santé sécurité et conditions de travail.

La création d'une commission spécifique « santé, sécurité et conditions de travail » ne sera obligatoire que dans les cas suivants :

- dans les entreprises d'au moins 300 salariés et dans les «établissements distincts d'au moins 300 salariés»,
- dans les établissements où il y a une INB (installation nucléaire de base),
- dans les installations classées Seveso seuil haut,
- dans certaines mines ou stockages souterrains de gaz.

L'inspecteur du travail pourra aussi, dans les entreprises et établissements de moins de 300 salariés, imposer une telle commission «lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux».
Dans tous les autres cas, la décision d'avoir ou pas une commission santé, sécurité, conditions de travail au sein du CSE, se prendra soit par accord d'entreprise soit d'un commun accord entre l'employeur et le CSE.
La CFTC n'est pas opposée au principe de fusion des instances à partir du moment où elle ne s'accompagne pas d'un appauvrissement des moyens. C'est la position que nous avons tenue lors des concertations sur la loi Rebsamen en 2015 qui offrait des opportunités de fusions, mais aussi un libre choix de garder des instances séparées pour les plus de 300 salariés.

POINT ACCEPTABLE

L'ensemble des attributions des précédentes instances sont préservées même si certaines modalités diffèrent. Le comité conserve notamment l'ensemble des missions du CHSCT et les sujets de santé, sécurité et conditions de travail, feront l'objet d'une étude particulière plusieurs fois par an.

POINTS D'INSATISFACTION

La CFTC a porté, lors de la concertation, la possibilité de garder des instances séparées. Ce n'est pas le choix qui a été retenu par l'ordonnance. Elle regrette que, dans ce cas précis, le gouvernement n'ait pas fait confiance au dialogue social d'entreprise.
La création d'une commission spécifique « santé, sécurité et conditions de travail », ne sera obligatoire que dans certains cas. Nous aurions préféré qu'elle soit systématique.

POINTS DE VIGILANCE RELATIFS AUX PROJETS DE DÉCRETS PRÉCISANT LES MOYENS HUMAINS AFFECTÉS A LA NOUVELLE INSTANCE

- **Nombre d'élus et heures de délégation :**
  Ces éléments seront précisés par décret. Le projet de décret transmis aux partenaires sociaux prévoit que rien ne change pour les entreprises de 50 à 200 salariés qui avaient déjà fusionné leurs instances dans le cadre de la loi Rebsamen.
  Si la tendance générale est à la réduction du nombre d'élus, il faut noter la stabilisation voire, dans certains cas, l'augmentation du volume global d'heures notamment pour les entreprises de plus de 200 salariés.

- **Point positif à relever : Mutualisation et annualisation des heures**

  La CFTC revendique une plus grande autonomie dans la gestion des moyens de la représentation du personnel qu'il s'agisse de personnes ou d'heures de délégation. Une telle autonomie traduirait positivement la volonté affichée de renforcer le dialogue social et ses acteurs.

>>

>> **Le projet de décret transmis aux partenaires sociaux prévoit que les heures de délégation puissent être utilisées cumulativement dans la limite de douze mois et mutualisées sans qu'un membre ne puisse, toutefois, disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le credit d'heures dont il bénéficie.**

- **Élections :**
  Le nombre d'élus de la nouvelle instance (CSE) étant supérieur au nombre d'élus de chacune des ex-instances prises isolément (idem pour la DUP ancienne formule) ... il en découle que le nombre de voix nécessaires pour obtenir un siège serait, lui, inférieur.

- **Limitation du nombre de mandats successifs des membres de la délégation du personnel au CSE :**
  Celle-ci n'est applicable qu'aux mandats prenant effet postérieurement au 1er janvier 2018. Cette limitation ne peut avoir pour effet de réduire en deçà de 12 ans la durée des mandats successifs quelle que soit leur durée.

  L'expression «mandats successifs» induit qu'un salarié peut exercer 3 mandats puis ne plus exercer ce mandat pendant un cycle électoral pour l'exercer à nouveau, à partir du cycle suivant, pour une durée pouvant aller jusqu'à 12 ans. Par ailleurs, le protocole électoral pourra prévoir d'autres règles (exemple : nombre de mandats successifs).

2. LES ATTRIBUTIONS DU CONSEIL SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

Concernant les entreprises entre 11 et 50 salariés :

En deçà de 50 salariés, les représentants du personnel du comité social et économique exercent les attributions actuelles des délégués du personnel, pour présenter à l'employeur des réclamations.

Concernant le recours à l'expertise : principe du cofinancement

Jusqu'à présent limité à l'expertise sur les orientations stratégiques, ce cofinancement (80% côté employeur, 20% côté instance) sera élargi pour toutes les autres expertises sauf celles relatives à la situation économique, à la politique sociale, aux licenciements collectifs, ou en cas de risque grave. Celles-ci resteront financées en totalité par l'employeur.

POINT D'INSATISFACTION

La CFTC n'était pas opposée par principe, à un cofinancement des expertises, mais elle demandait en parallèle un accroissement du budget de l'instance unique. La subvention est portée à 0,22% mais uniquement pour les entreprises de plus de 2 000 salariés. Ce n'est pas suffisant à notre sens et nous regrettons donc la décision qui a été prise d'instaurer un cofinancement des expertises concernant les projets qui peuvent avoir un effet sur les conditions de travail.

Concernant le budget du conseil social et économique :

L'ordonnance prévoit que l'employeur devra verser, entre 50 et 2000 salariés, une subvention de fonctionnement égale à 0,20% de la masse salariale. Cette subvention est portée à 0,22% pour les entreprises de plus de 2 000 salariés. Le comité pourra, par délibération, décider de transférer «tout ou partie» du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, ou inversement.

POINT ACCEPTABLE

Cette nouvelle souplesse dans l'utilisation des budgets était jusqu'à présent interdite.

Concernant les moyens de cette instance

Le comité social et économique devra se réunir au moins une fois par mois à partir de 300 salariés et une fois tous les deux mois en deçà de 300 salariés, sachant qu'au moins 4 de ces réunions devront porter, en tout ou partie, sur des questions de santé, sécurité et conditions de travail, comme c'est déjà le cas dans l'actuelle DUP.

POINT ACCEPTABLE

Ce comité pourra organiser par accord son fonctionnement (contenu, périodicité, modalités de consultations et niveau auquel ces consultations sont conduites), accord qui pourra améliorer les minimas prévus par la loi. Des représentants de proximité, choisis parmi les membres du comité social et économique ou désignés par lui pourraient être également institués par accord. En l'absence d'accord, ce conseil sera, comme l'actuel comité d'entreprise, consulté chaque année sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière de l'entreprise, la politique sociale de l'entreprise et les conditions de travail et l'emploi.

Concernant la possibilité d'intégrer dans l'instance unique une prérogative de négociation

Un accord d'entreprise ou de branche étendu pourra doter l'instance d'une prérogative de négociation. Cette instance prendra alors le nom de « conseil d'entreprise ». Dans ce cas, l'instance aura un pouvoir élargi comme le « droit de veto » au sujet de la formation. L'accord doit prévoir la liste des autres thèmes qui seront soumis à un avis conforme telle que notamment l'égalité professionnelle.

POINT ACCEPTABLE

Il sera possible d'aller plus loin que la consultation sur de nombreux points qui pourront bénéficier d'un principe de « codécision » grâce à l'avis conforme. Cela permettra aux élus de peser dans les orientations stratégiques de l'entreprise et sa politique sociale.

POINT D'INSATISFACTION

La volonté affichée d'associer à la constitution du conseil d'entreprise une montée en puissance de l'avis conforme ne se traduit pas ou trop peu dans les textes. Seules l'égalité professionnelle et la formation professionnelle sont concernées. La capacité future des élus à peser sur les orientations stratégiques de l'entreprise n'apparaît pas renforcée. On semble encore très loin du principe de codécision.

Mise en place effective du conseil social et économique au plus tard au 1er janvier 2020

Pour les entreprises sans IRP, la mise en place s'applique dès le 1er janvier 2018. Les entreprises qui ont des élus pourront renouveler leurs instances séparées pour que les mandats se poursuivent au plus tard jusqu'en décembre 2019. Si ces mandats arrivent à échéance entre le 22 septembre 2017 (date de publication des ordonnances) et décembre 2018, l'employeur pourra décider de les proroger d'un an. En décembre 2019, ce sera donc la fin des actuels mandats en CE, de DP, en DUP ou en CHSCT.

ORDONNANCE RELATIVE À LA PRÉVISIBILITÉ ET À LA SÉCURISATION DES RELATIONS DE TRAVAIL

1. MESURES RELATIVES AUX LICENCIEMENTS

Barémisation de la réparation des licenciements sans cause réelle et sérieuse

La loi fixe des montants plancher et plafond impératifs de dommages et intérêts en cas de licenciement considéré par le juge comme sans cause réelle et sérieuse. Les montants diffèrent en fonction de l'effectif salarié dans l'entreprise.

- Dans les entreprises de moins de 11 salariés

  Il n'existait aucun encadrement jusqu'alors.
  Une indemnité plancher (minimum) d'un demi mois de salaire est prévue pour les salariés ayant une année d'ancienneté puis un mois à compter de 3 ans d'ancienneté puis 2 mois à compter de 7 ans.
  Une indemnité plafond (maximum) identique à celle fixée pour les entreprises de 11 salariés et plus s'applique.

- Dans les entreprises de 11 salariés et plus

  Un barème indicatif était utilisé par le juge en vertu de la loi du 8 août 2016 (Loi Travail).
  Les indemnités accordées par le juge ne pourront être inférieures à un plancher de trois mois de salaire (au lieu de six mois actuellement) à compter de deux ans d'ancienneté.
  Une indemnité plafond évolutive en fonction de l'ancienneté (1 mois pour une ancienneté inférieure à un an, 3 mois pour 2 ans d'ancienneté, 10 mois pour 10 ans puis 20 mois pour 29 ans et au-delà) doit être appliquée par le juge.
  Ce barème ne s'impose pas au juge en cas de licenciement nul ou lorsqu'il intervient en violation d'une liberté fondamentale. Dans ces cas, les indemnités ne peuvent être inférieures aux salaires des six derniers mois et aucun plafond n'est appliqué quelle que soit la taille de l'entreprise.

POINTS ACCEPTABLES

La CFTC a été entendue concernant la création d'un plancher au barème, notamment pour les entreprises de moins de 10 salariés.
La notion de «violation d'une liberté fondamentale» introduite à la demande de la CFTC permettra au juge de s'affranchir du barème lorsqu'il estimera que ce dernier ne répare pas intégralement et justement la réalité du préjudice subi.

POINTS D'INSATISFACTION

La CFTC regrette que le plancher d'indemnisation n'augmente pas avec l'ancienneté comme c'est le cas pour le plafond.

La CFTC déplore que le plafond ne démarre pas à 6 mois après 2 ans d'ancienneté comme c'était le cas auparavant. Elle y voit une mesure sans lien avec l'objectif affiché par le gouvernement et les organisations patronales de réduire la « peur à l'embauche liée à un manque de prévisibilité ».

Ce barème est applicable également en cas de non-respect de l'obligation de reclassement dans le cadre de la procédure de licenciement pour inaptitude.

Enfin, la CFTC déplore la possibilité laissée au juge de tenir compte, pour déterminer le montant de l'indemnité, des indemnités versées à l'occasion de la rupture. La confusion rendue ainsi possible entre les deux niveaux et logiques d'indemnisation accentue l'effet de non prise en compte du préjudice réellement subi lors de licenciements reconnus sans cause réelle et sérieuse.

Délais de contestation de la rupture du contrat de travail

Les délais de recours portant sur la rupture du contrat de travail sont ramenés à 12 mois contre 24 mois auparavant.

POINT D'INSATISFACTION

La CFTC estime que cette mesure est préjudiciable aux salariés qui privilégient la recherche d'un emploi et le retour à la stabilité avant de saisir le conseil de Prud'hommes pour obtenir réparation.

Mesures relatives aux indemnités légales de licenciement

L'indemnité légale de licenciement est désormais versée en cas de licenciement d'un salarié ayant au moins huit mois d'ancienneté ininterrompus, au lieu d'un an jusqu'à présent.

Une augmentation de l'indemnité légale de licenciement est, par ailleurs, inscrite dans un décret annoncé de façon coïncidente aux ordonnances. Le décret prévoit une revalorisation de 25% de l'indemnité jusqu'aux 10 ans d'ancienneté du salarié puis un taux dégressif au delà.

POINTS ACCEPTABLES

La CFTC se réjouit de ces dispositions plus favorables aux salariés. La revalorisation des indemnités signifie que le coût du licenciement en France est renchéri. De plus, cette augmentation s'appliquera également aux ruptures conventionnelles qui se négocient la plupart du temps sur la base des indemnités légales.
La CFTC est satisfaite de l'assouplissement de la condition d'ancienneté qui ouvre droit à l'indemnité légale.

POINT D'INSATISFACTION

Nous déplorons que l'augmentation de 25 % ne concerne que les salariés ayant jusqu'à 10 ans d'ancienneté.

Périmètre d'appréciation des difficultés économiques

Jusqu'alors, les difficultés économiques d'une entreprise faisant partie d'un groupe s'appréciaient à l'échelle européenne ou mondiale empêchant ainsi des licenciements si l'activité du groupe était florissante à l'étranger. Désormais, les difficultés économiques s'apprécieront au niveau du secteur d'activité et de l'ensemble des entreprises du groupe appartenant au même secteur établies sur le territoire national.

POINTS D'INSATISFACTION

La CFTC estime qu'au nom de sa responsabilité sociale vis-à-vis de ses salariés, le groupe multinational a un devoir de solidarité au regard des entreprises françaises qui rencontreraient des difficultés économiques.

La CFTC déplore, par ailleurs, la suppression dans le texte paru au JO de la référence à la fraude. Faut-il en déduire que les difficultés économiques s'apprécieront à la seule échelle nationale y compris en cas de création de difficultés artificielles ?

2. OBLIGATION DE RECLASSEMENT EN CAS D'INAPTITUDE DU SALARIÉ

Désormais, en cas d'inaptitude d'un salarié travaillant dans un groupe, son reclassement sera recherché au sein des entreprises situées uniquement sur le territoire national. L'employeur n'aura donc plus à rechercher le reclassement du salarié inapte à l'étranger.

POINT ACCEPTABLE

La création d'une obligation de reclassement national ne fait que reprendre la position du juge depuis de nombreuses années. La CFTC salue cette mesure qui permettra plus de sécurité juridique pour les deux parties.

3. LES RÈGLES RELATIVES AUX CONTRATS PRÉCAIRES

Les branches professionnelles pourront désormais négocier certaines règles relatives aux CDD (sauf CDD à objet défini et CDD d'insertion) et au contrat de mission. Sont visées : la durée totale maximale du CDD, renouvellement compris, la durée du délai de carence.

A défaut d'accord de branche :

- la durée maximale est fixée par la loi et demeure à 18 mois (dans certains cas, 6, 9 ou 24 mois comme actuellement),
- le délai de carence entre deux contrats demeure fixé par la loi et dans les conditions actuelles.

L'ensemble des autres règles (motifs de recours, montant de la prime de précarité, sanctions pénales en cas de non-respect des principes et durées) demeurent fixées par la loi.

POINT ACCEPTABLE

Lors de la concertation, la CFTC a insisté pour que les principes fondamentaux (motif de recours, terme, prime de précarité) relatifs aux contrats précaires restent définis par la loi et non par la branche – ce qui n'était pas la vision gouvernementale de départ.

POINT D'INSATISFACTION

La CFTC regrette que la durée maximale des contrats précaires, qu'elle considère comme une règle d'ordre public, soit laissée à la main des branches. A minima la loi aurait pu fixer un plafond aux branches.

POINT DE VIGILANCE

Dans le cadre de la négociation « chômage » de 2017, OS et OP ont invité les branches qui recourent fréquemment aux CDD d'usage à engager des négociations pour modérer le recours aux contrats de travail de très courte durée. Il appartiendra aux négociateurs de branches de veiller à cet objectif lors des négociations à ce sujet.

4. LE CDI DE CHANTIER

Le principe du CDI de chantier est qu'il prend fin dès lors que le chantier pour lequel le salarié a été embauché est terminé. La fin de chantier constitue un motif spécifique de rupture du contrat et constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.
Ce contrat spécifique n'était, jusqu'alors, que d'usage dans certaines branches (BTP, Syntec).
Désormais, les branches professionnelles dans tous les secteurs d'activité pourront, par accord, définir les raisons de recourir au CDI de chantier ou d'opération Si la branche ne le prévoit pas, seules les entreprises des secteurs où il est d'usage habituel et conforme à la profession au 1er janvier 2017 pourront conclure ce type de contrat.

POINT D'INSATISFACTION

La CFTC peut accepter que ce type de contrats plus adapté au fonctionnement en mode projet soit rendu possible et ce, en réponse aux transformations à l'œuvre dans l'ensemble des secteurs du marché du travail. Elle déplore en revanche, que le cadre légal soit inexistant laissant aux branches toute liberté à ce sujet.

POINT DE VIGILANCE

Dans la mesure où la loi ne fixe aucune obligation aux branches quant au contenu de l'accord prévoyant le recours au CDI de chantier ou d'opération, les négociateurs de branche devront être vigilants pour que l'accord apporte toutes les précisions requises pour limiter, encadrer et sécuriser cette pratique.

5. LE TÉLÉTRAVAIL

Sans vraiment parler d'un « droit au télétravail », l'accès à celui-ci sera simplifié puisque la signature d'un avenant au contrat de travail pour pouvoir télétravailler n'est plus obligatoire.
Les entreprises sont encouragées à négocier des accords ou une charte avec avis de la nouvelle instance fusionnée (le Comité social économique), pour l'organiser.

Le recours au télétravail occasionnel est facilité. il peut être mis en œuvre d'un commun accord entre l'employeur et le salarié (par exemple par un simple échange de mails).
Le refus de l'employeur doit être motivé. En revanche, le refus du salarié d'accepter un poste en télétravail n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.
Enfin, l'ordonnance pose une présomption d'accident du travail si l'accident survient pendant les heures de télétravail.

POINTS ACCEPTABLES

L'ordonnance s'inspire du rapport sur ce sujet auquel la CFTC a activement participé.
Le texte répond à une réelle aspiration d'une partie croissante des salariés.
La prise en charge des accidents au lieu où s'exerce le télétravail est clarifiée.

POINT DE VIGILANCE

La CFTC doit encourager à la négociation et la signature d'accords ou de charte afin que cette plus grande liberté dans le recours au télétravail ne génère pas de dérives en termes de charge de travail et ne remette pas en cause certains droits comme le droit à la déconnexion.

6. RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

L'ordonnance règlemente la pratique des plans de départs volontaires.
Dès lors qu'il exclut tout licenciement, un accord portant rupture conventionnelle collective contenant des mesures pour favoriser le reclassement externe des salariés volontaires peut être mis en place par accord collectif majoritaire validé par l'administration. Le contrat de travail est rompu lorsque la candidature au départ du salarié est acceptée. Le salarié perçoit au moins les indemnités légales de licenciement et a droit à l'assurance chômage. Dans certains cas, l'entreprise est tenue de contribuer à des actions de revitalisation du bassin d'emploi.
La réglementation relative au licenciement économique n'est pas applicable aux ruptures conventionnelles collectives. Ne s'appliqueront pas : l'exigence d'un motif économique de licenciement, la notification du licenciement, la consultation des représentants du personnel sur le projet de compression des effectifs, la priorité de réembauche, le contrat de sécurisation professionnelle, l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi, l'indemnité conventionnelle de licenciement.

POINT ACCEPTABLE

Jusqu'à présent, bien que largement répandus dans les grandes entreprises, les plans de départs n'étaient encadrés que par la jurisprudence. La CFTC salue donc le fait que l'ordonnance leur donne un cadre juridique plus sécurisé ce qui diminue les sources de contentieux.

POINT D'INSATISFACTION

On peut regretter que certaines obligations relatives au licenciement économique, actuellement applicables, n'aient pas été maintenues notamment la consultation des représentants du personnel, le contrat de sécurisation professionnelle ou l'indemnité conventionnelle de licenciement.

7. CONTRAT DE GÉNÉRATION

Le contrat de génération, dispositif d'aide publique visant à favoriser le maintien en emploi des seniors et l'insertion durable de jeunes dans l'emploi, est supprimé. Les aides versées lorsque la demande a été faite avant la parution de ladite ordonnance seront versées dans leur intégralité.

POINT DE VIGILANCE

La CFTC a pris acte de l'échec relatif du contrat de génération qui n'a pas atteint ses objectifs tant qualitatifs que quantitatifs.

Puisque le contrat de génération s'est substitué à l'obligation de négocier des plans d'actions seniors, sa suppression signifie qu'il n'existe plus aucun dispositif, dans les entreprises, en faveur de l'embauche et du maintien en emploi des seniors.

La CFTC considère pourtant que l'emploi des seniors demeure une priorité dans les entreprises, même s'il n'existe plus de contraintes légales.

Les dispositions et actions conventionnelles sur ce thème doivent donc perdurer dans le cadre des négociations, notamment la GPEC.

La CFTC souhaite que l'emploi des seniors demeure une priorité des politiques publiques de l'emploi.

ORDONNANCE RELATIVE AU COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION

Le périmètre du compte pénibilité désormais dénommé le C2P (compte professionnel de prévention) est réduit.

Les facteurs suivants : bruit, travail en milieu hyperbare, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif et températures extrêmes permettent toujours un cumul de points qui ouvre droit à ces trois possibilités :

- L'acquisition de droits à des heures de formation professionnelle
- Le passage à temps partiel
- L'obtention de trimestres de majoration de la durée d'assurance retraite

Les autres facteurs de risques (postures pénibles, manutention manuelle de charges, vibrations mécaniques et exposition aux agents chimiques dangereux) dont l'analyse était complexe, notamment pour les très petites entreprises, permettront un départ anticipé en retraite en cas de maladie professionnelle ayant causé un taux d'incapacité entre 10% et 19%. Les victimes pourront donc bénéficier d'une retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans.

L'obligation de négocier :

L'ordonnance conserve l'obligation faite aux employeurs de négocier des accords de prévention ou, en cas d'échec, d'adopter un plan de prévention portant sur les 10 facteurs, pour les entreprises de plus de 50 salariés, si 50% des salariés sont déclarés exposés à la pénibilité (proportion qui passera à 25% en 2018).

Les entreprises ayant un fort taux de sinistralité accident du travail maladie professionnelle (seuil fixé par un décret à venir), auront également l'obligation de négocier un accord ou à défaut, un plan d'action en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques. Cette mesure n'entrera en vigueur qu'au 1er janvier 2019.

POINTS ACCEPTABLES

Le système de compensation des effets liés aux risques professionnels est maintenu pour six des dix facteurs que comptait le compte personnel de prévention de la pénibilité.

Les employeurs sont encouragés à négocier des accords ou des plans d'action relatifs à la prévention des effets liés à l'exposition à certains facteurs de risques.

POINTS D'INSATISFACTION

La CFTC regrette que le C3P n'ait pas eu temps de produire ses effets et que les entreprises n'aient pas pu utiliser les référentiels de branche pour évaluer la pénibilité des postes.

Les quatre facteurs de risque sortis du dispositif du C2P touchent un grand nombre de salariés dans des PME TPE.

POINT DE VIGILANCE

Nous serons vigilants sur la construction des tableaux de maladies professionnelles qui seront utilisés pour permettre un départ anticipé à la retraite, pour les victimes dont le taux d'incapacité se situera entre 10% et 19%.

Le facteur de risque lié à l'exposition à des agents chimiques dangereux doit être réintégré dans le système de points. Les maladies professionnelles à effets différés qu'ils peuvent provoquer apparaissent difficilement compatibles avec le système de départ anticipé à la retraite. Nous attendons l'élaboration d'une prise en compte juste et équitable de ces effets sur la santé des salariés.