



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Loi Travail Points à faire évoluer en 2^{ème} lecture à l'Assemblée nationale

28 juin 2016

Au-delà du retour à la version adoptée en 1^{ère} lecture par l'Assemblée nationale, la CFTD intervient en direction du gouvernement et des parlementaires pour que la loi évolue encore sur les points qui suivent.

- **Encadrer la négociation avec des élus non mandatés**

La loi doit préciser plus clairement la priorité donnée à la négociation avec des salariés mandatés, la négociation avec des élus non mandatés ne pouvant intervenir que si l'employeur est en mesure de démontrer que ses démarches pour obtenir un mandatement d'une organisation syndicale représentative ont échoué.

Proposition : Préciser au dernier alinéa de l'article L.2232-21 le délai et les modalités selon lesquels les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise, ou les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations et de solliciter un mandatement. A défaut le renvoyer explicitement à un décret.

- **Congés payés (art 3)** – Prévoir dans la loi un congé spécifique pour siéger dans une instance paritaire

Proposition : A l'article L. 3142-33, remplacer « La liste de ces instances est fixée par arrêté interministériel » par l'alinéa suivant : « Le salarié désigné comme représentant dans une instance paritaire instituée par une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle a droit au temps nécessaire pour participer aux réunions de cette instance ».

- **Dispositions transitoires - Forfaits jours (art 5)** – Limiter dans le temps la possibilité de conclure des conventions individuelles sur la base d'un accord ne respectant pas le nouveau cadre légal

L'article 2 du projet de loi inscrit dans l'ordre public l'obligation pour l'employeur de s'assurer d'une charge de travail raisonnable et bien répartie, il définit par ailleurs précisément le contenu des accords collectifs prévoyant le recours aux forfaits jours, notamment :

- de nouvelles dispositions d'ordre « technique » : la période de référence et les modalités de décompte des absences, départs et arrivées en cours de période,

- de nouvelles modalités propres à assurer un contrôle effectif de la charge de travail des salariés en forfait jours : évaluation et suivi régulier de la charge par l'employeur, communication régulière avec le salarié, et exercice du droit à la déconnexion.

Toutefois les dispositions de l'article L. 3121-63 nouveau permettent à l'employeur de conclure de nouvelles conventions individuelles de forfait jours sur la base d'accords collectifs incomplets au regard des nouvelles dispositions liées au contrôle de la charge de travail sous réserve qu'il prenne certaines mesures.

Par ailleurs, l'article 5 du projet de loi permet à l'employeur de poursuivre l'exécution de conventions individuelles de forfait conclues sur la base d'accords collectifs antérieurs à la loi et incomplets tant au regard des nouvelles dispositions d'ordre technique (période de référence, décompte des absences), qu'au regard de celles liées au contrôle de la charge de travail.

Cet article prévoit également expressément la possibilité pour l'employeur de conclure de nouvelles conventions individuelles de forfait sur la base de ces accords.

Ces dispositions permettent à l'employeur de combler unilatéralement les insuffisances d'un accord collectif tant pour poursuivre l'exécution de conventions individuelles déjà conclues, que pour en conclure de nouvelles. Et ce sans être encadré par un délai.

Proposition : Il faut fixer un délai (5 ans par exemple) au-delà duquel l'employeur ne pourra plus pallier seul aux insuffisances d'un accord collectif et imposer la remise en conformité des accords avec les nouvelles dispositions légales.

- **Publicité des accords (art 7) – La publicité de l'accord doit être déterminée par l'accord lui-même**

Le droit de s'opposer à la publicité de l'accord est étendu à tout signataire (non plus seulement l'employeur). Pour la CFDT il faut que le degré de publicité fasse l'objet de la négociation et soit déterminé par les signataires.

Proposition : l'accord lui-même doit comporter une clause précisant l'opportunité ou non de sa publication. À défaut de précision dans l'accord, ce dernier est publié, mais dans une version anonymisée (sans faire figurer le nom de l'entreprise).

- **Diverses mesures de dialogue social (art 9) – Protection des représentants dans les CPRI conventionnelles**

Cette proposition vise à combler une lacune laissée par la loi Rebsamen en matière de protection des représentants des salariés dans les CPRI non légales. Le Code du travail prévoit que les représentants dans les CPRI instituées par la loi bénéficient d'une protection en cas de licenciement /de rupture du contrat (art. L.23-114-2 c. trav).

En revanche, la loi ne dit rien concernant les représentants des CPRI dits « conventionnelles » (CPRI de l'artisanat / CPR de branche, etc.). Ce qui implique qu'ils ne bénéficient pas notamment du contrôle de l'inspection du travail en cas de rupture du contrat.

Proposition : il faut donc étendre à ces représentants le bénéfice de cette protection et ajouter un IV à l'article L23-111-1 : « *Les représentants des commissions régionales visées au II bénéficient des mêmes protections que celles prévues à l'article L23-114-2.* »

- **Renforcer la légitimité des accords collectifs (art 10) – Sécuriser la consultation des salariés à défaut de protocole**

En cas d'accord non majoritaire, le projet de loi renvoi à un protocole négocié par les signataires le soin de fixer les modalités de consultation. **Mais rien n'est prévu à défaut d'accord.** Pour éviter le blocage (ou la décision unilatérale de l'employeur), il pourrait être renvoyé au décret à défaut de protocole.

Proposition : Modifier la rédaction de l'article L. 2232-12 : « *La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires, à défaut selon les modalités définies par décret.* »

- **Articulation des niveaux de négociation (art 12) : mieux articuler les accords interentreprises avec les accords d'entreprise**

Les accords interentreprises peuvent prévoir qu'ils se substituent aux accords d'entreprise ou d'établissement compris dans le périmètre de ces accords. Cette possibilité ouverte à la négociation inter-entreprises doit néanmoins permettre l'expression des représentants de l'ensemble des entités concernées par l'accord.

C'est pourquoi nous demandons que cette possibilité de substitution soit prise en concertation avec les OSR de l'entreprise ou de l'établissement.

Proposition : **Il est indispensable de prévoir la conclusion d'un accord de méthode préalable (obligatoire)** qui serait négocié en présence des organisations syndicales représentatives au niveau interentreprises et au niveau de chaque entreprise.

Les règles de validité de cet accord resteraient celles du niveau interentreprises.

Cet accord de méthode définirait les modalités et les conditions dans lesquelles les stipulations de ces accords se substituent aux stipulations ayant le même objet dans les entreprises comprises dans le périmètre de cet accord.

- **Rôle de la branche (art 13) – Inscrire l’ordre public professionnel dans les missions de la branche**

La loi pourrait utilement rappeler le rôle de la négociation de branche, notamment la nécessité pour des branches réorganisées et renforcées de négocier leur ordre public social de branche, sans contrevenir aux domaines que la loi renvoie expressément à l’entreprise.

Proposition : Ajouter après l’alinéa 22, article L. 2232-5-1 :

« – La négociation de branche *défini l’ordre public professionnel applicable dans la branche en établissant notamment :*

- *les thèmes auxquels les accords compris dans le champ de la branche ne pourront déroger, sans préjudice des champs ouverts par la loi à la négociation d’entreprise ;*

- *le champ de la négociation collective ;*

– *les règles supplétives qui s’appliqueront en l’absence d’accord ».*

- **Sécurisation de la fusion de branches – (art 14)**

Modification technique qui vise à sécuriser le processus de négociation dans la cadre des fusions de branches

Proposition Ajouter après l’alinéa 22, un article L. 2261-33-1 :

« *En cas de fusion des champs d’application de plusieurs conventions collectives en application du I de l’article L. 2261-32, la convention collective de la branche de rattachement conserve la valeur hiérarchique accordée par ses signataires conformément à l’article 45 de la loi n° 204-391 du 04 mai 2004 jusqu’à ce qu’elle ait défini son ordre public professionnel dans les conditions prévues à l’article L. 2232-5-1 du présent Code ».*

- **CPA (art 21) – Exclure la formation création d’entreprise du CPF**

Le projet de loi (alinéa 70) ouvre la possibilité de mobiliser le CPF pour des actions de conseil, d’information et d’accompagnement à la création ou la reprise d’entreprises, indépendamment d’une action de formation qualifiante, ce qui dénature le CPF. Quelle que soit la nature de l’action, qui qu’en soit le dispensateur, quelle que soit la qualité de l’action dispensée, comment peut-on admettre que le financement par le CPF soit grand ouvert ?

Le projet prévoit par ailleurs une nouvelle définition de l’action de formation en ouvrant la voie à des « forfaits parcours » comprenant des actions de positionnement, d’évaluation, d’accompagnement et de formation (art 36bis nouveau).

Proposition :

- Supprimer l'alinéa 70 en considérant que les parcours qui seront définis concerneront aussi des porteurs de projet de création ou de reprise d'entreprise (rappelons que la liste nationale des formations éligibles au CPF a intégré, dès sa première version, des formations à la CRE).
- A défaut : préciser que pour être éligible au CPF, une action d'accompagnement, d'information ou de conseil à la CRE doit être associée à une action de formation, le tout devant conduire à une qualification.

- **Appui TPE (art 28)**

Le projet de loi propose la mise en place d'un service public territorial d'accès au droit pour les TPE/ PME. Ce droit à l'information pourra porter sur les démarches et procédures légales à suivre face à une situation de fait. La loi précise que si cette demande est 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 ».

Proposition : Si l'objet de ce service public est bien de donner des informations générales, sous forme de fiche pratiques, il faut préciser dans la loi que la réponse apportée ne pourra pas porter sur un cas individuel ou, qu'à minima, le salarié sera informé de la question posée par l'employeur et de la réponse apportée.

- **Accord type pour les moins de 50 (art. 29)**

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.

Le texte n'incite pas suffisamment à la négociation en laissant trop de place au pouvoir unilatéral de l'employeur, puisque c'est lui seul qui choisit la disposition qui s'appliquera dans son entreprise quand il existe des options.

Proposition : distinguer 2 cas de figure :

- **1^{er} cas : des accords type prévus au niveau de la branche, avec des options à négocier pour adapter son contenu à l'entreprise.** L'entrée en vigueur de ces accords serait subordonnée aux conditions de validité des accords de droit commun (signature par des organisations syndicales ou par des salariés mandatés).
- **2^e cas : des accords type (sans options) négociés au niveau de la branche et applicable directement et en l'état afin de faciliter l'accès des droits conventionnels aux salariés des TPE/PE.** Dans ce cas, l'employeur peut appliquer cet accord, après en avoir informé la commission paritaire régionale de branche ou, à défaut, la commission paritaire régionale interprofessionnelle.

- **Réseau de franchisés (art 29 bis A)**

Les salariés d'entreprises franchisées doivent pouvoir être informés, par leurs représentants du personnel de, stratégies, orientations, décisions, susceptibles d'avoir des conséquences sur leur activité, l'organisation de leur travail, leur emploi...

Proposition :

La CFDT propose la création d'une instance représentative du personnel ayant vocation à être informée et à débattre de ces stratégies et projets.

Pour ce faire elle propose une définition de la franchise, plus précise que celle du code du commerce, afin que soient visés les réseaux liés par un ou des contrats caractérisés par la mise à disposition de signes distinctifs ou de signes de ralliement de la clientèle, la transmission d'un savoir-faire et une assistance du franchiseur envers les franchisés.

- **Expérimentation contrat de professionnalisation ouvert à d'autres qualifications que celles prévues actuellement (art 33)**

Plusieurs dispositions du projet de loi, dont celle-ci, brouillent les repères sur la nature et les modes de financement des dispositifs. Le contrat de pro est l'autre grand accès à une qualification par la voie de l'alternance. L'ouvrir à des qualifications de moindre valeur le rapproche de la POE.

Proposition :

Suppression de l'article. A défaut, prévoir un rapport évaluatif au CNEFOP à l'issue de l'expérimentation.

- **Affectation des fonds libres de la taxe d'apprentissage remise au Président du Conseil régional (art 33ter nouveau)**

C'est un retour en arrière sur la loi du 5 mars 2014, avant même qu'elle ait commencé à s'appliquer ! La loi donne déjà 51% de la TA aux Régions. Dans une logique de mobilisation de tous les acteurs sur le développement de l'apprentissage, et notamment des acteurs organisés au sein de leurs instances de coordination que sont les CREFOP, il est incompréhensible de leur confisquer les moyens d'agir pour le confier à un seul.

Proposition :

Suppression de l'article. A défaut, prévoir un rapport évaluatif au CNEFOP à l'issue de l'expérimentation et avant toute décision d'étendre ou de généraliser la disposition.