



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

	Ce que prévoyait la V 1 du projet de loi	Ce qui a évolué	Ce qu'il reste à obtenir
<p>Art 1 : Refondation du Code du Travail</p>	<p>- Le projet initial reprenait les 61 principes fondamentaux du droit du travail issus de la « commission » Badinter.</p> <p>Ces principes s'articulent autour de 8 thématiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Libertés et droits de la personne au travail - Formation, exécution et rupture du contrat de travail - Rémunération - Temps de travail - Santé et sécurité au travail - Libertés et droits collectifs - Négociation collective et dialogue social - Contrôle administratif et règlement des litiges <p>- Des principes qu'il était prévu de placer en préambule du futur Code du travail.</p> <p>- Ces principes ne devaient entrer en vigueur qu'après le travail de la commission de refondation du Code du travail, c'est-à-dire au plus tard en 2019.</p>	<p>- L'article 1 fixant la liste des principes intègre désormais l'article 2 prévoyant la création d'une commission de refondation du Code du travail.</p> <p>Cette commission est composée d'experts et de praticiens des relations sociales avec pour mission de proposer au gouvernement une refondation du Code. Les OP et OS sont associés aux travaux.</p> <p>- Le délai de 2 ans donné à la commission pour rendre ses travaux au gouvernement a été supprimé.</p> <p>- Ces grands principes ne devraient finalement pas figurer en préambule du Code du travail, mais serviraient de « cadre » pour les travaux de la commission de refondation du code du travail.</p>	<p>- Pour la CFDT, il est dommage d'avoir supprimé tout cadre temporel pour que la commission de refondation rende ses travaux.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Proposition : réintroduire un délai raisonnable dans lequel la commission pourrait rendre ses travaux au gouvernement. <p>- Il n'est plus prévu que ces principes figurent en préambule du Code du travail. Ils auraient pourtant constitué un cadre plus contraignant pour la future commission de refondation.</p> <p>- Ce préambule aurait en outre permis une meilleure lisibilité du droit du travail pour les salariés et les employeurs, sans pour autant modifier l'état du droit.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Proposition : la CFDT demande le maintien de ces principes en préambule du Code du travail et une entrée en vigueur en même temps que l'ensemble de la loi. Afin de donner une cohérence à la loi et de structurer les réformes à venir. <p>- Modifications souhaitables de certaines formulations</p> <ul style="list-style-type: none"> - La formulation de l'article 1^{er}, alinéa 2 qui renvoie « <i>aux nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise</i> », pour justifier une limitation des droits fondamentaux de la personne, pourrait conduire à un recul important de la protection de ces droits et libertés. ➤ Prop : « <i>les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise liées aux fonctions du salarié</i> ».

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

			<p>- L'article 6 crée une polémique inutile alors que l'article 1^{er} suffit à atteindre le même l'objectif.</p> <p>➤ Prop : retrait de l'article 6 des principes.</p> <p>- L'article 21 sur l'obligation de l'employeur en matière de formation des salariés comporte le risque d'amoindrir l'état actuel du droit¹. Dans le 2^e alinéa, c'est le terme « concourt au maintien de sa capacité à occuper un emploi » qui réduit l'obligation de l'employeur.</p> <p>➤ Prop : « L'employeur veille au parcours professionnel du salarié, au maintien de sa capacité à occuper un emploi et à s'adapter à l'évolution de son emploi. »</p> <p>- Ajouts à la liste de principes</p> <p>1- Tout salarié a droit à la réparation du préjudice découlant de la perte injustifiée de son emploi.</p> <p>2- Le contrat à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir de manière durable à un emploi permanent, le recours à ce contrat doit être justifié et encadré.</p> <p>3- Des contrats spécifiques peuvent être proposés pour aider certaines catégories de personnes en difficulté à accéder à un emploi ou à en retrouver un.</p> <p>4- Tout travailleur a le droit d'alerter son employeur ou son cocontractant, directement ou par le biais de ses représentants, s'il estime de bonne foi qu'il existe un risque grave sur la santé publique ou l'environnement.</p>
--	--	--	--

¹ L. 6321-1 c.trav.

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

			<p>5- Seules les organisations syndicales peuvent présenter des candidats au premier tour des élections professionnelles.</p> <p>6- Tout travailleur involontairement privé d'emploi, ou dont le contrat de travail a été rompu conventionnellement, a droit à un revenu de remplacement dans les conditions prévues par la loi.</p> <p><u>- Ajouter les principes d'articulation des normes sociales entre elles :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les règles de validité des accords collectifs sont fixées par la loi. - Les salariés ont droit à la détermination d'un ordre public législatif composé de dispositions d'ordre public absolu et de dispositions d'ordre public social. - L'ordre public absolu est constitué par des dispositions qui ne peuvent en aucun cas être modifiées, ni par la négociation collective, ni par le contrat de travail. - L'ordre public social peut être amélioré par la négociation collective, ainsi que par les contrats de travail. - Les salariés ont droit à la détermination d'un ordre public professionnel négocié au niveau des branches respectant les dispositions d'OP prévues par la loi. - Dans les domaines qui ne relèvent ni de l'ordre public législatif ni de l'ordre public professionnel, les règles applicables aux salariés sont déterminées librement par la négociation collective.
--	--	--	--

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

			<ul style="list-style-type: none"> - Les salariés ont droit à la détermination de règles supplétives, au niveau législatif et au niveau des branches. Ces règles s'appliquent dans les domaines non couverts par les accords collectifs. - Le contrat de travail ne peut contenir des clauses moins favorables que les dispositions législatives et conventionnelles applicables.
<p>Art 2 : Temps de travail</p>	<p>L'article 2 définit la nouvelle architecture du code relative au temps de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'ordre public, auquel aucun accord ne peut déroger ; - le champ de la négociation collective, définissant l'articulation entre l'entreprise et la branche ; - les dispositions supplétives, applicables en l'absence d'accord d'entreprise et de branche. <p><u>- Pouvoir unilatéral de l'employeur</u></p> <p>Le pouvoir unilatéral de l'employeur est trop important et pas assez cadré, surtout dans les plus petites entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> - possibilité de conclure des conventions de forfait en heures ou en jours sur l'année par décision unilatérale ; - possibilité de moduler le temps de travail de manière unilatérale sur 16 semaines (au lieu de 4 actuellement). <p>La CFDT avait demandé que le champ du pouvoir unilatéral de l'employeur soit réduit au bénéfice de la négociation et du mandatement dans les plus petites entreprises.</p>	<p><u>- Pouvoir unilatéral de l'employeur</u></p> <p>À la demande de la CFDT, le nouveau texte limite, voire supprime le pouvoir de décision unilatérale de l'employeur, dans plusieurs cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Suppression de la possibilité de mettre en place du forfait jour dans les entreprises de moins de 50 salariés ; ➤ Réduction du pouvoir de moduler de manière unilatérale qui passe de 16 à 9 semaines dans les entreprises de moins de 50 salariés. 	<ul style="list-style-type: none"> - La CFDT continue de demander que le fait de pouvoir négocier le temps de travail dans l'entreprise soit conditionné par l'ouverture de négociations sur l'organisation du travail.

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

	<p><u>- Info/consultation des IRP</u></p> <p>Le texte initial réduit le champ de compétences des institutions représentatives du personnel en remplaçant à maintes reprises la consultation de ces IRP par une simple information, voire en la supprimant.</p> <p><i>Ex : Suppression de la consultation des IRP en cas de dérogation administrative accordée en cas de circonstances exceptionnelles dans la limite de 60 heures.</i></p> <p><u>- Champ de compétence de l'administration</u></p> <p>De la même façon, le projet limite le champ d'intervention de l'administration du travail. Certains régimes d'autorisation sont transformés en déclaration et certaines informations sont supprimées.</p>	<p><u>- Conventions de forfait :</u></p> <p>Le texte impose pour la mise en place du forfait jour dans les entreprises de moins de 50 salariés le mandatement d'un salarié ou l'application d'un accord type négocié au niveau de la branche pour permettre de déroger à l'ordre public social.</p> <p><u>- Info/consultation des IRP</u></p> <p>- Le texte rétablit certaines obligations d'info/consultations des IRP qui avaient été réduites (voire supprimées), notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ pour la mise en place d'horaires individualisés ; ➤ pour les dérogations aux durées maximales hebdomadaires moyennes (44 heures/semaine). <p><u>- Champ de compétence de l'administration</u></p> <p>Le texte modifié rétablit les informations ou autorisations des autorités administratives notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Pour les durées maximales de travail hebdomadaires moyennes ; 	<p><u>- Conventions de forfait :</u></p> <p>Dans le cadre du forfait jour, le projet de loi dégage l'employeur de sa responsabilité lorsque le salarié n'a pas pu bénéficier de ses repos et congés. Cette disposition contredit une jurisprudence constante de la Cour de cassation selon laquelle il relève de la responsabilité de l'employeur d'assurer la prise des congés par les salariés.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>Prop</u> : supprimer cette disposition <p><u>- Info/consultation des IRP</u></p> <p>La version rectificative n'a pas rétabli l'obligation de recueillir l'avis des IRP dans 3 cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> - En cas d'heures supplémentaires faites dans le cadre ou au-delà du contingent ; - La consultation annuelle sur les modalités d'utilisation ou de dépassement du contingent à défaut d'accord collectif reste supprimée ; - En cas de dérogation administrative à la durée maximale hebdomadaire absolue de 48 heures, ce qui est regrettable sachant que la dérogation peut amener les salariés à travailler jusqu'à 60 heures par semaine. <ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>Prop</u> : Rétablir ces obligations d'information/consultation qui ont été supprimées.
--	---	--	---

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

	<p><u>- Fractionnement du repos quotidien</u></p> <p>Le projet de loi autorise le fractionnement du repos quotidien/hebdomadaires de certains salariés en forfait jour et sous astreinte, ce qui peut représenter une atteinte grave à la santé/sécurité de ces salariés.</p> <p><u>- Période de référence pour la durée maximale hebdomadaire</u></p> <p>En matière de durée maximale hebdomadaire, le projet ouvre la possibilité par accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche, de porter la durée hebdomadaire à 46 heures sur 16 semaines.</p> <p><u>- Travail de nuit : période de référence pour la durée maximale hebdomadaire</u></p> <p>Le projet étend la période de référence pour le calcul de la durée maximale hebdomadaire de 40 heures de 12 à 16 semaines.</p>	<p>➤ Pour la mise en place unilatérale des astreintes.</p> <p><u>- Fractionnement du repos quotidien</u></p> <p>➤ Le nouveau texte supprime toute possibilité de fractionnement du repos quotidien ou hebdomadaire pour les salariés sous astreinte.</p> <p>➤ La question du fractionnement du repos quotidien ou hebdomadaire pour les salariés en forfait jour est renvoyée à une concertation qui devra s'ouvrir avant le 1^{er} octobre 2016. Celle-ci portera également sur le télétravail, le travail à distance, les outils numériques, la conciliation vie professionnelle/vie personnelle et la question de la charge de travail des salariés en forfait jour.</p> <p><u>- Période de référence pour la durée maximale hebdomadaire</u></p> <p>La nouvelle version rétablit les périodes de référence en vigueur aujourd'hui pour le calcul des durées maximales de travail hebdomadaires (12 semaines et non plus 16 semaines).</p> <p><u>- Travail de nuit : période de référence pour la durée maximale hebdomadaire</u></p> <p>Le projet rétablit la période de référence pour le calcul de la durée maximale hebdomadaire de 40 heures à 12 semaines.</p>	
--	---	---	--

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

	<p><u>- Aménagement du temps de travail</u></p> <p>Extension de la période de modulation de 1 à 3 ans par accord collectif d'entreprise, à défaut accord de branche.</p>	<p><u>- Aménagement du temps de travail</u></p> <p>Le rôle de la branche a été renforcé en matière de durée du travail, c'est notamment à la négociation de branche qu'il revient d'autoriser la modulation sur une période supérieure à l'année.</p> <p><u>- Durée de travail quotidienne maximale</u></p> <p>Suppression d'une disposition qui autorisait des dérogations administratives à la durée max quotidienne de 10 heures, dans la limite de 12 heures. La limite est désormais renvoyée à la partie réglementaire.</p>	<p><u>-Durée de travail quotidienne maximale</u></p> <p>La suppression de l'article L. 3121-19 de la précédente version implique que la limite de 12 heures n'est plus assurée par la loi, or c'était un des points positifs du projet initial car jusqu'ici il n'y avait pas de limite à la dérogation administrative</p> <p>➤ Prop : demander le rétablissement de cet article.</p> <p><u>- Astreinte et heures d'équivalence</u></p> <p>Il paraît dommage de ne pas profiter de ce projet de loi pour remettre le droit interne en conformité avec les obligations européennes en matière d'astreinte et d'heures d'équivalence.</p>
<p>Art 3 : Congés</p>	<p>L'article définit la nouvelle architecture du code pour la partie du code relative aux congés.</p> <p><u>Il réorganise les congés en trois ensembles :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Congés de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle (congés pour événements familiaux, congé de solidarité familiale et congé de proche aidant). 	<p><u>- Pour les congés liés à des événements familiaux</u> (mariage, naissance, décès, etc.)</p> <p>➤ Le texte précise que la durée définie par voie conventionnelle ne pourra être inférieure à celle actuellement prévue par la loi. En d'autres mots : pour ces congés, l'accord pourra uniquement augmenter le nombre de jour et non les réduire.</p>	

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

	<ul style="list-style-type: none"> - Congés pour engagement associatif, politique ou militant (congé mutualiste de formation/congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen/congé pour catastrophe naturelle/congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse/congé de représentation/congé de solidarité internationale et congé d'acquisition de la nationalité) - Congés d'évolution des parcours professionnels (congé pour la création ou la reprise d'entreprise/congé sabbatique). <p><u>Remarque générale sur les congés :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - En réorganisant la partie Congés, le projet de loi inscrit le principe du droit au congé dans l'ordre public social garanti par la loi. - il renvoie à la négociation collective le soin de déterminer un certain nombre de modalités de prise de ces congés (ex : durée du congé, condition d'ancienneté, modalité de prise, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ À noter que la durée légale se trouve revalorisée d'une journée s'agissant du congé pour « <i>décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur</i> ». <p><u>- Le congé de formation économique sociale et syndicale</u></p> <p>Le CFESS quitte la partie « congés rémunérés » du Code et intègre la partie consacrée à l'exercice en droit syndical.</p> <p>Ce qui implique que le régime du CFESS, sa durée (12 et 18 jours) et ses modalités de prise restent inchangés par rapport au droit actuel.</p> <p><u>- Pour tous les autres congés</u></p> <p>Pas de modification les accords d'entreprises peuvent en adapter les modalités.</p>	<p>- Le texte classe le congé sabbatique dans l'ensemble « Congés d'évolution des parcours professionnels »</p> <p>Or, ce congé peut être utilisé par le salarié à d'autres fins que l'évolution professionnelle.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>Prop</u> : placer le congé sabbatique dans l'ensemble « Congés de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. » <p>- Pour le congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen, l'article renvoie à un arrêté interministériel le soin de fixer la liste de ces instances. L'arrêté interministériel était déjà prévu par la loi formation pro de 2009. Il n'a jamais été publié.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>Prop</u> : <ul style="list-style-type: none"> - au premier alinéa du projet d'article L. 3142-43, après les mots : «...des problèmes d'emploi et de formation, » sont insérés les mots : « institué par une disposition législative ou réglementaire, » ; - supprimer le 2^e alinéa du projet d'article L. 3142-43.
--	---	--	---

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

<p>Art 4 : Compte épargne temps</p>	<p>L'article 4 définit la nouvelle architecture du code pour la partie du code relative au Compte épargne temps.</p>	<p>Pas de modification</p>	<p>➤ Cf. commentaire article 21 du projet de loi sur le CPA.</p>
<p>(supprimé) Ex Art 6 : Durée du travail des apprentis mineurs</p>	<p>Le projet d'article prévoit d'augmenter les plafonds de durée de travail quotidienne (de 8 à 10 heures) et hebdomadaire (de 35 à 40 heures) pour les apprentis mineurs. Cette faculté serait ouverte uniquement à des secteurs convenus par décret et « <i>à titre exceptionnel ou lorsque des raisons objectives le justifient</i> ». L'employeur ne serait plus soumis à une demande de dérogation, mais à une simple information de l'inspecteur du travail et du médecin du travail.</p>	<p>L'article 6 est supprimé conformément à la demande de la CFDT.</p>	
<p>Art 5 : Dispositions transitoires convention de forfait et accords de modulation</p>	<p>Cette partie du projet de loi traite de la manière dont vont s'articuler les conventions de forfait/les accords de modulation antérieurs avec les nouvelles obligations issues de cette loi. (partie non codifiée).</p> <p>Il s'agit de sécuriser les employeurs et les accords d'entreprise dans cette phase transitoire de mise en conformité.</p> <p><u>- Sur les dispositions transitoires/conventions de forfait</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - La révision d'un accord pour le mettre en conformité avec les nouvelles prescriptions légales, n'entraîne pas l'obligation de recueillir l'accord du salarié. - Les dispositions transitoires permettent à un employeur, quand l'accord collectif n'aura pas été mis en conformité avec la nouvelle 	<p>Pas de modification</p>	<p><u>- Sur les dispositions transitoires/conventions de forfait</u></p> <p>Il est regrettable que la mise en conformité des conventions individuelles de forfait, ne passe pas prioritairement par la renégociation de l'accord collectif, plutôt que de manière unilatérale.</p> <p>➤ Prop : Il faudrait prévoir dans la loi que c'est seulement en cas d'échec de la renégociation</p>

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

	<p>législation, de poursuivre les conventions individuelles de forfait jour signées antérieurement sous réserve de respecter les dispositions supplétives. Autrement dit, l'employeur pourra de façon unilatérale pallier les carences de l'accord collectif.</p>		<p>de l'accord sur le forfait jour que l'employeur aura la possibilité de combler unilatéralement les lacunes des conventions individuelles de forfait (qu'il s'agisse des conventions en cours ou à venir).</p>
<p>Art 6 : Durée du travail dans les transports</p>	<p>Allongement d'1 heure de la plage d'heures de nuit des personnels navigants et fixation de la durée maximale hebdomadaire de travail de ces mêmes personnels à 42 heures sur une période de 7 jours.</p> <p>Ce projet d'article assure la transposition de certaines dispositions de la directive 2014/112 du 19 décembre 2014 portant application de l'accord européen concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure, conclu par l'Union européenne de la navigation fluviale (UENF), l'Organisation européenne des bateliers (OEB) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF).</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ En prévoyant la possibilité de modifier les périodes de travail de nuit par accord collectif et à défaut avec l'accord de l'inspecteur du travail, après avis des IRP, ce texte va dans le bon sens. 	<p>RAS</p>	<p>RAS</p>
<p>Art 7 : Méthode, publicité des accords</p>	<p>- Accords de méthode</p> <p>L'article vise à favoriser, sans obligation, le recours à l'accord de méthode pour l'ensemble des niveaux de négociation.</p>	<p>- Accords de méthode d'entreprise</p> <p>Le projet de loi reprend notre proposition sur la possibilité de faire figurer dans l'accord de méthode les stipulations dont la méconnaissance est de nature à entraîner la nullité des accords conclus postérieurement.</p> <p>- Accords de méthode de branche</p>	<p>- Accords de méthode</p> <p>Le texte prévoit la possibilité de conclure des accords de méthode. En revanche cette négociation reste facultative.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Prop : prévoir que l'accord de méthode ne serait obligatoire que pour certaines négociations (entreprises de plus de 300 salariés/branche/interpro/groupes).

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

	<p><u>- Publicité des accords</u></p> <p>Est prévue la publicité de l'ensemble des accords d'entreprise sur une base de données nationale. Les accords d'entreprise sont rendus publics par défaut. Cependant, l'employeur peut s'opposer à cette publicité pour des raisons de non-divulgations d'informations sensibles sur la stratégie de l'entreprise.</p> <p><u>- Accord à durée déterminée</u></p> <p>Le projet de loi prévoit que les accords, faute de stipulation précise, seront considérés être à durée déterminée (5 ans). Aujourd'hui, les conventions et accords collectifs sont présumés être à durée indéterminée (faute de stipulation précise). Cet article inverse la présomption.</p>	<p>Comme le préconisait la CFDT, le projet prévoit qu'un accord de méthode peut être conclu au niveau de la branche. Cet accord s'imposerait aux entreprises qui n'ont pas conclu d'accord de méthode.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Cette disposition permet de pallier l'absence de conclusion d'accord de méthode dans l'entreprise. ➤ L'accord de méthode d'entreprise prime sur l'accord de méthode de branche. ➤ L'accord de méthode de branche pourra prévoir les stipulations dont la méconnaissance est de nature à entraîner la nullité des accords conclus postérieurement au niveau de l'entreprise. 	<p><u>- Publicité des accords</u></p> <p>La publicité faite aux accords collectifs est renforcée, mais l'employeur peut seul s'y opposer, simplement en le notifiant aux signataires et à l'administration (pas besoin de le justifier).</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Prop : L'accord lui-même doit comporter une clause précisant l'opportunité ou non de sa publication. À défaut de précision, l'accord est publié. <p><u>- Accords à durée déterminée</u></p> <p>La loi prévoit que ces accords à durée déterminée de 5 ans soient sans tacite reconduction et sans obligation de négocier au terme de l'accord. Ce qui peut être dangereux en cas de défaillance des négociateurs.</p>
--	--	---	--

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

	<p>Cet article ne prévoit ni tacite reconduction, ni obligation de négocier avant ou à l'issue de la perte d'effet de l'accord.</p> <p>Cet article prévoit que les conventions et accord doivent prévoir des clauses de rendez-vous, sans qu'aucune sanction ne soit attachée.</p> <p>- Périodicité des négociations obligatoires</p> <p>Le projet de loi permet à la convention de branche ou l'accord professionnel de 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><u>Périodicité des négociations obligatoires/égalité professionnelle</u></p> <p>Il est ajouté un nouvel alinéa à l'article qui traite de la détermination des thèmes de négociation : Le projet de loi prévoit qu'en l'absence de conclusion d'un accord sur l'égalité professionnelle tel que prévu à l'article L. 2242-8 C. trav, l'employeur est tenu d'établir chaque année un plan d'action prévu au même article.</p> <p>➤ Cette disposition a pour objectif de contrer un éventuel accord (de branche ou d'entreprise) qui viendrait modifier la périodicité des négociations sur l'égalité professionnelle). Même en cas de négociation triennale sur l'égalité professionnelle, l'employeur qui n'aura pas négocié d'accord devra continuer d'établir un plan d'action chaque année.</p>	<p>➤ Prop : L'accord peut prévoir explicitement une tacite reconduction (notamment sur certains thèmes qui nécessitent de la stabilité).</p> <p>➤ Prop : L'accord doit prévoir une obligation de renégocier et un délai de préavis dans lequel cette renégociation doit s'ouvrir. Aucune sanction n'est attachée à l'absence de clause de rendez-vous dans un accord. Dans un contexte de présomption de durée déterminée des accords, cela est dangereux.</p> <p>➤ Prop : Prévoir qu'en l'absence de clause de rendez-vous, ou en cas de non-respect de la clause l'accord est tacitement reconduit.</p>
--	--	--	---

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

<p>Art 8 : Modification des règles de négociations</p>	<p><u>- Révision des accords</u></p> <p>Cet article modifie les règles de révision des accords (règles différentes pour deux étapes : avant la fin du cycle électoral et à l'issue de ce cycle).</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La CFDT est favorable aux évolutions proposées en matière de révision des accords collectifs, qui vont dans le sens d'une plus grande prise en compte de la représentativité réelle des organisations syndicales par rapport au fait d'avoir été signataire à l'origine. <p><u>- Pouvoir de négocier des salariés mandatés/élus</u></p> <p>Cet article ouvre la possibilité pour les salariés mandatés, les élus et élus mandatés de réviser un accord (même signé par un ou des DS).</p> <p><u>- Accords de substitution par anticipation</u></p> <p>Cet article ouvre la possibilité de conclure des accords de substitution par anticipation :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ soit des accords de substitution uniquement applicables aux salariés transférés et à durée déterminée (maximum 3 ans), 	<p><u>Pouvoir de négocier des salariés mandatés</u></p> <p>La première version du projet de loi prévoyait déjà que les salariés mandatés pourraient négocier sur tous les sujets. La version rectificative du PDL est plus explicite sur ce point en ajoutant un article L. 2232-24-1 prévoyant que les accords négociés par les salariés mandatés « <i>portent sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement</i> » sur le fondement du code du travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Cette rectification n'était pas nécessaire mais elle a le mérite de la clarté. <p><u>- Accords de substitution par anticipation</u></p> <p>Le projet de loi vient ajouter que les accords de substitution à durée indéterminée entreront en vigueur à la date de la réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause.</p>	<p><u>- Pouvoir de négocier des salariés mandatés</u></p> <p>Nous sommes favorables à l'élargissement du pouvoir de négociation pour les salariés mandatés, en revanche, la loi prévoit la possibilité pour des élus non mandatés de réviser des accords signés par des OSR.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Prop : Supprimer la disposition pour ne réserver la faculté de réviser qu'aux OS ou aux salariés/élus mandatés. <p><u>- Accords de substitution par anticipation</u></p> <p>Cette faculté ouverte pour anticiper est une manière intelligente d'éviter un vide conventionnel en cas de transfert et les incertitudes juridiques qui s'en suivent. En revanche, les accords de substitution applicables aux salariés transférés uniquement seraient à durée déterminée de 3 ans. On ne comprend pas cette limite</p>
---	--	--	---

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

	<p>➤ soit des accords de substitution applicables à l'ensemble des salariés et à durée indéterminée.</p> <p>- Maintien de la rémunération perçue/Avantages individuels acquis (AIA). L'article supprime la notion d'AIA et les remplace par un droit au maintien du niveau de la rémunération (sorte d'indemnité différentielle). Cette rémunération maintenue ne pourra être inférieure à la rémunération versée lors des douze derniers mois.</p>	<p>- Rétroactivité des dispositions sur la dénonciation, la mise en cause et le maintien de la rémunération perçue</p> <p>Les dispositions sur la dénonciation (possible conclusion d'un accord de substitution durant le délai de préavis), sur la mise en cause (accords de substitution par anticipation) et sur le maintien de la rémunération perçue (en remplacement des AIA), s'appliqueraient même dans les cas où les dénonciations et les mises en cause seraient survenues avant la promulgation de la loi.</p>	<p>temporelle qui semble assez insécurisante et potentiellement porteuse d'inégalité.</p> <p>➤ Prop : Supprimer cette durée maximale de 3 ans et prévoir une obligation de négocier pour donner à ces salariés un statut conventionnel à l'issue de cette période de trois ans maximum.</p> <p>- Maintien de la rémunération perçue/Avantages individuels acquis (AIA). Cette mesure a le désavantage de favoriser des salariés par rapport à d'autres. En outre certains avantages, autres que salariaux, (ex : congés) ne sont plus maintenus.</p> <p>Trois aménagements sont souhaitables :</p> <p>➤ Prop : Prévoir une reconstitution des périodes de suspension du contrat de travail (ex : en cas de maladie, de congé maternité) pour le calcul du salaire à maintenir. Cela permettrait d'éviter le caractère potentiellement discriminatoire de la disposition. Ex : Remplacer le terme « <i>rémunération versée</i> » par le terme « <i>rémunération qui aurait dû être versée</i> » en prenant comme référence une période sans suspension du contrat.</p> <p>➤ Prop : Inclure les congés supplémentaires dans le calcul de cette indemnité différentielle. Le but est de ne pas créer de perte de droit, ni de favoriser les salariés bénéficiant d'avantages prenant la forme de rémunérations par rapport aux salariés qui bénéficient d'avantages prenant la forme de congés.</p> <p>➤ Prop. Prévoir une période de référence de 3 ou 12 mois et retenir la plus favorable.</p>
--	--	--	--

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

<p>Art 9 : Dialogue social</p>	<p>L'article rassemble plusieurs dispositions disparates concernant le dialogue social.</p> <p><u>- Compétence de la juridiction judiciaire pour la reconnaissance de l'établissement</u></p> <p>La compétence concernant divers éléments du dialogue social a déjà été transférée du juge administratif au juge judiciaire par la loi Macron.</p> <p><u>- Recours à la visioconférence</u></p> <p>Le recours à la visioconférence est désormais permis en cas de DUP étendue, dans les conditions prévues par ailleurs : accord ou décision unilatérale dans la limite de trois fois par an. Cela est désormais possible y compris pour les questions relevant des compétences des DP.</p> <p><u>- Franchissement des seuils pour le bilan social</u></p> <p>Cet article met les dispositions relatives au franchissement des seuils (de 300) pour les obligations afférentes au bilan social en conformité avec les nouvelles modalités prévues par la loi Rebsamen.</p> <p><u>- Ordre et délais de consultation entre CE/CCE et entre CHSCT et Instance de coordination CHSCT.</u></p> <p>Ils peuvent désormais être prévus par accord.</p> <p><u>- Instance regroupant des IRP</u></p> <p>L'accord peut désormais prévoir la répartition en</p>	<p><u>- Recours à la visioconférence</u></p> <p>Le nouveau projet de loi étend la possibilité d'utiliser la vision conférence dans les hypothèses transitoires dans lesquelles l'employeur maintient la DUP ancienne formule (CE + DP).</p> <p><u>- Ordre et délais de consultation</u></p> <p>L'accord n'encadrerait plus les délais de transmission d'information par l'employeur, mais seulement les délais impartis aux CE et CCE pour rendre et transmettre leurs avis.</p>	<p><u>- Recours à la visioconférence</u></p> <p>➤ Prop : Privilégier la négociation plutôt que la mise en place unilatérale.</p> <p><u>- Franchissement des seuils pour le bilan social</u></p> <p>Un décret est prévu sur les conditions exactes de franchissement du seuil : il faudra être vigilant car le décret attendu à la suite de la loi de 2008 sur le franchissement du seuil de 50 n'était jamais sorti.</p> <p><u>- Ordre et délais de consultation</u></p> <p>➤ Prop : Prévoir un délai minimal en dessous duquel l'accord ne peut aller. Comme c'est le cas par exemple pour les accords sur les délais de consultation du CE (15 jours mini).</p>
---	---	--	---

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

	<p>établissements distincts et le nombre de ces établissements pour les élections.</p>		<p>- AJOUT : Protection des représentants des Commissions paritaires régionales conventionnelles.</p> <p>S'il est légalement prévu que les membres des CPRI (mise en place par la loi au 1^{er} juillet 2017) puissent bénéficier d'une protection contre le licenciement et la rupture du contrat de travail (soumis à l'autorisation à l'inspection du travail) rien n'est en revanche précisé pour les membres des commissions régionales paritaires négociées par voie d'accord.</p> <p>Or pour que les militants puissent bénéficier de la même protection que les autres salariés protégés, il faut une disposition législative qui le prévoit expressément (ex pour les représentants au sein des CPRI de l'artisanat).</p> <p>➤ Prop : prévoir à l'article L.23-114-2 c.trav. que le licenciement et la rupture du contrat à durée déterminée d'un membre d'une commission paritaire régionale mise en place par voie d'accord (II, art Article L23-111-1 c.trav) soient soumis à la procédure d'autorisation administrative prévue au livre IV de la présente deuxième partie du Code du travail.</p>
<p>Art 10 : Règle de validité des accords</p>	<p>Cet article modifie les règles de validité des accords collectifs dans les entreprises uniquement (ni les branches ni le niveau interprofessionnel)</p> <p>- La mesure de l'audience dans l'entreprise sera désormais calculée sur les organisations syndicales représentatives (et non sur l'ensemble des OS) quel que soit le niveau de l'accord.</p>	<p>- Mise en œuvre échelonnée des nouvelles règles</p> <p>Le nouveau projet de texte prévoit une mise en œuvre échelonnée de ces nouvelles règles de validité.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elles seront donc applicables dès la publication de la loi pour tous les accords (catégoriels ou non) portant sur la durée du travail, les repos et congés, ainsi que les accords de développement ou de préservation de l'emploi. 	<p>Quid des accords mélangeant durée du travail et autres sujets ? Quelle règle de validité s'appliquera ?</p> <p>➤ Prop : Tout accord contenant des dispositions liées au temps de travail doit être soumis aux nouvelles règles de validité.</p>

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

	<p><u>- Principe de l'accord majoritaire à 50 %</u></p> <p>Pour être valable, un accord devra en principe recueillir la signature d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives représentant plus de 50 % des suffrages au premier tour des élections professionnelles.</p> <p><u>- Accord à 30 % et consultation des salariés</u></p> <p>Un accord recueillant la signature d'organisations syndicales représentatives recueillant plus de 30 % (mais moins de 50 %) pourra être valable, à condition que les signataires représentant plus de 30 % organisent une consultation des salariés et que les salariés approuvent l'accord à 50 %.</p> <p><u>- Modalité de la consultation des salariés</u></p> <p>Dans la première version, le texte prévoyait que cette consultation peut être menée par voie électronique si un accord le prévoit ou si</p>	<p>- Les accords majoritaires « actuels » (Ex. accords sur le regroupement d'instances, sur la périodicité des négociations dans l'entreprise, sur le PSE, AME) continuent d'être soumis aux mêmes règles pour entrer en vigueur (« plus de » 50 %) et aucune consultation des salariés ne peut jouer dans ces cas.</p> <p>- À partir de septembre 2019 au plus tard : tous les accords basculent dans les nouvelles règles, y compris ceux qui étaient des accords majoritaires (sauf les AME, dont il est assumé qu'ils resteront toujours à « au moins 50 % »).</p> <p><u>- Appréciation du seuil de validité des accords</u></p> <p>La loi prévoyait que pour être valide, l'accord devait représenter au moins 30 % (ou 50 %) des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives. Désormais, la loi modifie la formulation et remplace « au moins 30 % ou 50 % » par « plus de 30 % ou 50 % ». Il s'agit d'une précision qui a vocation à intégrer une jurisprudence de la Cour de cassation² qui précise que la notion de majorité « implique au moins la moitié des voix plus une »</p> <p><u>- Modalité d'organisation de la consultation</u></p> <p>Cette validation par référendum serait à l'initiative exclusive des organisations syndicales signataires recueillant plus de 30 % (pas de l'employeur ni des organisations non-signataires).</p>	<p><u>- Modalité d'organisation de la consultation et conditions de validité du protocole</u></p> <p>La loi vise un « <i>protocole spécifique</i> » sans préciser les conditions d'adoption.</p>
--	--	--	---

² Cass. soc. 10 juillet 2013, n°1216210

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

	<p>« l'employeur le souhaite ». En d'autres termes, l'employeur pouvait décider seul de ses modalités.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Pour la CFDT Les modalités de consultation doivent être fixées par accord et non de manière unilatérale. 	<p>En réponse à la demande de la CFDT, le projet de loi prévoit que cette consultation doit être organisée sur la base d'un protocole spécifique négocié entre les organisations signataires de l'accord et l'employeur. Cette consultation peut être menée par voie électronique si ce protocole le prévoit.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Il n'y a plus de possibilité de passer par la voie unilatérale pour l'employeur. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Prop : Il ne paraît pas souhaitable que les règles retenues soient celles des protocoles d'accords préélectoraux (double majorité complexe et contraignante). On pourrait envisager que ce protocole spécifique soit valide s'il est signé à plus de 50 % (audience mesurée parmi les seules organisations signataires de l'accord soumis à consultation). <p>- Les délais de consultation Il manque 2 délais dans la loi.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- La loi ne précise pas le délai maximum entre la signature et la demande d'organisation d'une consultation : pourquoi pas 8 jours. 2- Le délai entre cette demande et l'organisation effective de la consultation. Comme il faut du temps pour négocier un protocole de consultation on peut penser que 15 jours/1 mois est raisonnable.
<p>Art 11 : Accord de développement de l'emploi</p>	<p>La loi prévoit que lorsqu'un accord est conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi, les dispositions s'imposent au contrat de travail, même si elles sont moins favorables au salarié individuellement considéré.</p> <p>Si le salarié refuse la modification de son contrat, l'employeur peut le licencier pour une cause réelle et sérieuse et selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif personnel.</p>	<p>- Ajout d'une « possibilité d'expertise »</p> <p>La nouvelle version de la loi prévoit qu'« Un expert-comptable peut être mandaté par le comité d'entreprise pour accompagner les organisations syndicales dans la négociation, dans les conditions prévues à l'article L. 2325-35. »</p>	<p>- La possibilité de recourir à l'expertise dans les entreprises dépourvues de comité d'entreprise est fondamentale pour signer en connaissance de cause. Ce sont en effet les entreprises dans lesquelles les élus (quand il y en a) ne disposent de pratiquement aucune information économique.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Prop : Prévoir dans ce cas la possibilité d'y recourir soit dans la loi soit par accord de méthode (clause substantielle). <p><u>Pour la CFDT, la loi doit imposer aux négociateurs de traiter :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ De la durée des accords de préservation ou de développement de l'emploi. Leur durée maximale doit être fixée par la loi à 5 ans ;

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

			<ul style="list-style-type: none"> ➤ De la manière dont sont prises en compte les situations de salariés invoquant des atteintes disproportionnées à leur vie personnelle et familiale. Ex. situation de famille (parent isolé, personne âgée à charge/dépendante...), éloignement du domicile incompatible avec le changement de rythme de travail (instauration d'un rythme alterné, travail de nuit...), état de santé, etc. <p><u>- Sur la nature de la rupture du contrat suite au refus du salarié</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Prop : La loi doit préciser qu'en aucun cas le refus d'application de l'accord, légitime ou non, ne peut constituer une faute du salarié. ➤ Prop : En cas de refus du salarié, la loi pourrait prévoir qu'il ne s'agit ni d'un licenciement personnel, ni pour motif économique mais d'une rupture <i>sui generis</i> dont il conviendra de préciser les conséquences pour l'entreprise et le salarié (a minima le bénéfice de l'assurance chômage et indemnité de rupture conventionnelle).
<p>Art 12 : Articulation accord de groupe/ accord d'entreprise</p>	<p>Le groupe, l'entreprise et l'établissement sont des niveaux dits autonomes. Le projet de loi vient modifier cette articulation en prévoyant que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Toute négociation prévue au niveau de l'entreprise par le code du travail pourra être faite au niveau du groupe. - Les accords de groupes se substitueront aux accords d'entreprise et les accords d'entreprise aux accords d'établissement. 		<p><u>Substitution des niveaux de négociations (de groupes à d'entreprises)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ces dispositions ont pour effet de potentiellement dessaisir les organisations de l'entreprise du contenu des négociations ; - elles offrent à l'employeur la possibilité de choisir arbitrairement un niveau de négociation qui, de plus, peut s'avérer être moins pertinent pour connaître des intérêts des salariés en fonction des thèmes et du contexte ;

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

			<p>- elles pourraient donner lieu à des tentatives de contournement de la part des employeurs en organisant des négociations à des niveaux différents en fonction des poids syndicaux des uns et des autres ;</p> <p>➤ Prop : Supprimer la possibilité pour l'employeur de substituer des négociations de groupe à toutes les négociations d'entreprise de manière unilatérale et renvoyer cette possibilité à un accord de méthode.</p> <p><u>Substitution des dispositions des accords de groupes aux accords d'entreprise (d'entreprise et d'établissement) :</u></p> <p>- ces dispositions portent atteinte au principe d'autonomie des niveaux de négociation ;</p> <p>- les négociations d'entreprise et d'établissement et les accords qui en résultent vont pouvoir être privés de toute utilité ;</p> <p>- les dispositions font du groupe un niveau hiérarchiquement supérieur à celui de l'entreprise alors que le groupe peut être moins pertinent pour connaître des intérêts des salariés sur certains thèmes et pour coller aux réalités économiques des entreprises (ex : groupe multisecteurs) ;</p> <p>- En revanche, la substitution des accords de groupes aux accords d'entreprise (et des accords d'entreprise aux accords d'établissements) a l'avantage d'éviter de répéter des négociations à tous les niveaux. Pour autant, cela ne doit pas être automatique.</p> <p>➤ Prop : imposer un accord de méthode au niveau du groupe portant sur les périmètres</p>
--	--	--	--

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

		<p><u>- Articulation accords de groupe/accords de branche</u> La nouvelle version modifie substantiellement l'article L. 2232-35 C. trav. qui prévoit aujourd'hui que l'accord de groupe ne peut comporter des dispositions dérogatoires à celles applicables en vertu de conventions de branche ou d'accords professionnels dont relèvent les entreprises ou établissements appartenant à ce groupe, sauf disposition expresse de ces conventions ou accords. Ces dispositions sont supprimées. Un nouvel article prévoirait que ces accords de groupes sont soumis au même formalisme (conditions de forme, de notification, de dépôt et de publicité) que les autres accords.</p> <p><u>- Sur les accords interentreprises</u> La nouvelle version du projet de loi vient ajouter toute une section sur les accords interentreprises. De nouveaux articles L. 2232-36 à L. 2232-39 sont ajoutés au Code du travail. Ils prévoient la possibilité de négocier et conclure des accords au niveau de plusieurs entreprises, une appréciation de la représentativité par addition des suffrages exprimés dans les entreprises, des conditions de validité appréciées sur ce même périmètre et une application du formalisme applicables aux autres articles.</p>	<p>de négociation selon les sujets abordés et prévoir dans cet accord les possibilités de substitution des dispositions de l'accord de groupe aux dispositions des accords d'entreprise (et des accords d'entreprises aux accords d'établissement).</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Les critères de validité de cet accord de méthode devraient être spéciaux pour inclure toutes les organisations syndicales représentatives présentes dans les entreprises du groupe (ou du périmètre de l'accord s'il est plus restreint). <p><u>- Articulation accords de groupe/accords de branche</u></p> <p>En vertu de cette suppression, un accord de groupe pourrait théoriquement comporter des dispositions moins favorables à celles d'une convention de branche et ce en tout domaine et même si l'accord de branche en dispose autrement. Cette articulation est incohérente par rapport à ce qui est prévu entre accords d'entreprise et accords de branche. Il faudrait harmoniser.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Prop. : Préciser que les dispositions régissant l'articulation entre les accords d'entreprise ou d'établissement et les accords de champs plus large s'appliquent aux accords de groupe.
--	--	---	---

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

<p>(Ajout) Article 13</p>		<p>Un article a été ajouté dans la V2 de la loi pour préciser le rôle de la négociation de branche :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selon le texte, la branche a pour rôle de : <ul style="list-style-type: none"> - définir des garanties communes aux salariés d'un même secteur, métier ou forme d'activité, - réguler la concurrence entre les entreprises du champ. <p><u>- Nouvelles commissions paritaires</u></p> <p>Les commissions paritaires d'interprétations (prévues à l'article L. 2232-9) sont remplacées par des « commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation ». Le projet de loi prévoit que ces commissions représentent la branche <i>« notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics »</i>.</p> <p>Ces commissions pourront exercer les missions des observatoires paritaires de la négociation collective (prévus à l'art. L 2232-10 C. trav.) et exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi.</p> <p>Le texte prévoit que ces commissions paritaires permanentes de négociation se réunissent au moins une fois par an en vue des négociations obligatoires de branche.</p> <p><u>- Restructuration des branches</u></p> <p>La nouvelle version projet de loi ajoute un critère à la restructuration des branches : L'absence de mise en place ou de réunion de la commission paritaire permanente de négociation (mentionnée supra) pourra entraîner la décision du ministre de fusionner la branche avec une branche de rattachement.</p>	<p><u>- Nouvelles commissions paritaires</u></p> <p>La mention du rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi des branches est positive et correspond aux préconisations de la CFDT.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Prop : En revanche, le rôle de veille environnementale n'est pas mentionné, il conviendrait de le rajouter. <p><u>- Restructuration des branches</u></p> <p>La philosophie de ce critère est en accord avec les préconisations de la CFDT. En effet, nous recommandons que la vitalité du dialogue social soit un critère de la restructuration des branches. Cette vitalité pourra notamment être appréciée à travers la régularité des rencontres entre partenaires sociaux.</p>
--------------------------------------	--	--	--

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

		<p>À noter que ce nouveau critère n'est pas mentionné dans l'article prévoyant les critères de la fusion (présent à l'article 14 du projet de loi).</p>	<p>➤ Prop : Il convient toutefois de préciser ce critère (par voie réglementaire) qui est assez imprécis.</p>
<p>Art 14 : restructuration des branches</p>	<p>Le projet de loi reprend les critères discutés par les partenaires sociaux.</p> <p>- La procédure de fusion est légèrement modifiée et la procédure d'élargissement est précisée.</p> <p>- Un délai de 5 ans est laissé pour la négociation d'un accord de convergence, quelle que soit la méthode de fusion. En cas d'échec de ces négociations, il est fait application de la CCN de la branche accueillante.</p> <p>- Engagement d'une négociation sur la méthode de la restructuration dans les trois mois suivant la publication de la loi au niveau interprofessionnel et des branches.</p> <p>- Un calendrier est fixé avec un objectif de 200 branches dans les 3 ans suivant la publication de la loi.</p> <p>- Mise à l'écart du principe d'égalité - Le principe d'égalité est rendu inapplicable pendant le délai de 5 ans laissé pour la négociation d'un accord de convergence, le projet de loi prévoit que « le principe d'égalité ne peut être invoqué [...] à l'encontre de stipulations conventionnelles différentes régissant des situations équivalentes ».</p>	<p>- Mise à l'écart du principe d'égalité La mise à l'écart du principe d'égalité dans la première version de la loi était bien trop large et la CFDT demandait la réécriture de l'article. La nouvelle version du projet de loi modifie la rédaction de cette partie de l'article. Il précise désormais que « les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être utilement invoquées pendant le délai » de 5 ans laissé à la négociation d'un accord de convergence.</p>	<p>- Sur les critères de la fusion</p> <p>Ces critères sont imprécis et non cumulatifs.</p> <p>➤ Prop : Préciser ces critères notamment sur les effectifs salariés, le nombre et le type d'accords et avenants signés, les thèmes de négociation (par voie réglementaire) et les rendre ces cumulatifs (par la loi).</p>

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

		➤ La CFDT se satisfait de cette nouvelle rédaction qui va dans le bon sens.	
Art 15 : Locaux syndicaux	<p>Cet article propose d'introduire dans le Code général des collectivités territoriales une faculté de mise à disposition des locaux au bénéfice des organisations syndicales par les communes, régions, départements, ou communauté de communes.</p> <p>Les conditions d'utilisation peuvent être fixées par voie de convention et donner lieu au paiement d'une « contribution » de la part de l'OS.</p> <p>Si les locaux ont été mis à disposition pendant au moins 5 ans, l'organisation syndicale à qui l'on en retire le bénéfice (sans solution de rechange) a droit à une « indemnité spécifique », sauf si la convention prévoit le contraire.</p> <p>Il semble que cet article soit applicable aux locaux actuellement mis à disposition.</p>	Pas de modification	<p>La solution proposée par cette disposition législative est à saluer, même si elle n'est pas très contraignante pour les communes.</p> <p>En effet, il s'agit d'une simple possibilité de mise à disposition (et non pas une obligation) En outre, l'indemnité spécifique (qui peut aisément être écartée par voie de convention) n'est pas assez précise.</p> <p>➤ Prop : Déterminer le niveau de cette indemnité et supprimer la possibilité pour la convention d'écartier le versement de cette indemnité (le risque étant que toutes les conventions à venir prévoient ce type de clause).</p>
Art 16 : Heures de délégation	<p>Augmentation de 20 % du nombre d'heures de délégation pour les DS, DSC et négociateurs d'entreprises.</p> <p>➤ Un geste positif pour marquer l'importance plus grande de la négociation.</p>	Pas de modification	RAS
Art 17 : expertise CHSCT	<p>Ce texte règle la problématique liée aux frais d'expertise du CHSCT lorsque le recours à l'expertise est contesté en justice. En effet, une récente décision du Conseil constitutionnel a déclaré inconstitutionnels les textes relatifs à cette question et prévu leur annulation au plus tard au 1^{er} janvier 2017.</p>	Pas de modification	<p>Des précisions par rapport aux délais peuvent être apportées.</p> <p>La loi omet de préciser le délai dans lequel l'employeur peut contester l'expertise alors même que celle-ci doit parfois être lancée dans l'urgence (ex : en cas de risque grave) et que, selon la jurisprudence⁴,</p>

⁴ Cass.soc.17 février 2016.

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

<p>- Grands licenciements collectifs : les règles ne sont pas modifiées.</p> <p>- Projets importants sans PSE et risques graves³</p> <p>1. Contestation du recours à l'expert (nécessité, étendue, délai de l'expertise et désignation de l'expert)</p> <p>Le nouvel article L4614-13, alinéa 3 instaure :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un effet suspensif de la saisine du juge par l'employeur pour contester l'expertise, • un délai contraint dans lequel le juge doit statuer (10 jours + délai du pourvoi). <p>L'effet suspensif porte sur la décision d'engager une expertise (l'expertise ne peut commencer) et sur les délais de consultation.</p> <p>Si la décision de justice définitive donne raison à l'employeur, l'expert doit le rembourser. Le comité d'entreprise peut alors prendre en charge ces frais sur son budget de fonctionnement.</p> <p>2. Contestation du coût de l'expertise</p> <p>Cette contestation relève également du juge judiciaire, mais n'a aucun effet suspensif et il n'est imposé aucun délai au juge pour statuer. En cas de coût excessif, le comité d'entreprise peut décider de prendre en charge le dépassement.</p>		<p>en l'absence de précision, ce délai est de 5 ans... Or, cela paraît excessif. Car une contestation tardive alors que l'expertise aura été réalisée peut, en l'état du texte, conduire à grever le budget du CE. Les élus doivent savoir le plus tôt possible, si l'expertise sera ou non contestée.</p> <p>➤ Prop : Préciser que l'employeur a 5 jours pour saisir la justice en contestation de l'expertise.</p> <p>Par ailleurs, si le délai dans lequel le juge du fond doit statuer est précisé et est bref (10 jours), la décision de recourir à l'expertise est suspendue jusqu'à ce que celle-ci devienne définitive (après recours en cassation). Ce qui reporte d'encre plusieurs mois.</p> <p>➤ Prop : Prévoir que le délai de cassation est ici le même que pour les élections professionnelles (10 jours).</p>
---	--	---

³ Cas visés à l'article L.4614-12 du Code du travail.

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

<p>Art 18 : Formation des élus et des acteurs de la négo coll.</p>	<p>Cet article visait deux aspects : l'utilisation du 0,2 et les formations communes</p> <p><u>Utilisation du budget de fonctionnement du CE</u> La loi consacre ici une ouverture : la possibilité d'utiliser une partie du 0,2 pour la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux.</p> <p><u>Formations communes aux salariés et employeurs (et leurs représentants)</u> Les formations sont dispensées par des magistrats ou autres agents publics (ex. universitaires, etc.). L'INTEFP est aux commandes, mais les accords de branche ou d'entreprise peuvent définir le contenu des formations et les conditions dans lesquelles elles se déroulent, ainsi que les modalités de financement. Le financement est pris sur le FFDS. Un décret précisera les conditions d'application de l'article.</p>	<p><u>Le projet de loi a modifié trois aspects :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - la place de l'INTEFP qui peut apporter son concours, ce qui implique que d'autres organismes de formation peuvent tout à fait construire une offre selon un cahier des charges défini par les intéressés (OS/OP). - Précision sur le fait que les magistrats judiciaires ou administratifs et d'autres fonctionnaires peuvent suivre ces formations mais qu'il ne leur revient pas de les dispenser. - Le projet de loi a déplacé la partie « congé de formation économique sociale et syndicale » de la partie Congés à la partie « Exercice du droit syndical dans le Code du travail » (cf. commentaire article 3 du projet de loi – pas de changement sur le fond). 	<p>RAS</p>
<p>Art 19 : Représentativité patronale</p>	<p>Modification des règles de mesure de la représentativité patronale avec une prise en compte nouvelle du nombre de salariés couverts par les entreprises adhérentes. La pondération entre le nombre de salariés et le nombre d'entreprises adhérentes se ferait selon un rapport 80/20.</p>	<p>RAS</p>	<p>RAS</p>
<p>Art 20 : FESAC</p>	<p>Cet article a pour objet de permettre à la FESAC (OP du secteur le secteur de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle) de collecter directement auprès de l'AGFPN les sommes alloués au titre de l'enveloppe 1 aux organisations professionnelles d'employeurs (destinée à la gestion</p>	<p>Pas de modification</p>	<p>RAS</p>

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

	<p>du paritarisme financée par la contribution employeur de 0,016 %).</p> <p>Actuellement la loi vise comme potentiels bénéficiaire de ces fonds</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, - leurs organisations territoriales, - les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multi-professionnel (UNAPL/UDES/FNSEA) - les organisations représentatives au niveau de la branche, <p>Or la FESAC est une organisation patronale multi-branches et pas multi-professionnelle au sens de l'article du code du travail. Elle ne peut pas percevoir directement de l'AGFPN sauf à ce que la loi rajoute explicitement une possibilité pour elle de le faire.</p>		
<p>Art 21 : CPA</p>	<p>Le projet d'article pose les premières pierres du Compte personnel d'activité, en reprenant notamment la position commune des partenaires sociaux.</p> <p>Le texte reprend l'esprit du document issu de la négociation : CPF et C3P y figurent. Des droits à formation supplémentaire pour les jeunes sans qualification sont créés, le principe de l'accompagnement global est acté. Le caractère universel se dessine avec la création d'un CPF pour les indépendants.</p>		<p>La loi doit créer, dans le cadre du CPA, un Compte épargne temps ouvert à tous les travailleurs (salariés et non-salariés) sans préjudice des dispositifs prévus dans les entreprises. Sur cette banque du temps, ils peuvent épargner un nombre de jours de congé (avec un plafond, déterminé par décret) géré à l'extérieur de l'entreprise (par la Caisse des dépôts et consignation par exemple).</p> <p>- Financement CléA</p> <p>Financement des actions d'évaluation directement afférentes à la formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA). La modification de l'article du Code ne doit pas viser à englober seulement les actions préalables mais aussi les actions finales d'évaluation.</p>

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

	<p>- Droit à la formation différée L'article confirme un droit à la formation différée consacré dans la loi du 5 mars 2014, pour les jeunes sortis sans qualification de la formation initiale. La réécriture complète utilement.</p>		<p>➤ Prop : Supprimer le mot « préalables ».</p> <p>- Ouverture du CPF au bilan de compétences</p> <p>La formulation « <i>action de formation permettant de bénéficier de prestation de bilan de compétence</i> » n'est pas claire. On ne voit pas comment la disposition du projet de loi s'articule avec les réflexions en cours au COPANEF. L'exposé des motifs est muet sur ce point.</p> <p>➤ Prop : Supprimer cette disposition.</p> <p>- Ouverture du CPF aux formations pour création d'entreprise.</p> <p>L'objectif du CPF doit rester tel que les signataires l'ont voulu : un moyen d'accéder à des formations certifiantes/qualifiantes. Il convient de s'assurer que la notion « <i>d'action directement afférente à la formation</i> » ne permet pas de mobiliser le CPF pour ces seules actions d'accompagnement et d'évaluation, indépendamment de la formation.</p> <p>➤ Prop : Retenir une rédaction qui traduise la double exigence de mobiliser le CPF pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des actions de formation (le cas échéant complétées d'actions d'évaluation sans que celles-ci puissent être isolées de la formation) ; - des actions de formations qualifiantes/certifiantes. <p>- Droit à la formation différée Nous devons améliorer l'articulation entre la formation sous statut scolaire et sous statut de stagiaire de la formation professionnelle pour vraiment parler de formation tout au long de la vie.</p>
--	--	--	---

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

	<p>- Le financement du CPF des indépendants par les FAF (Fonds d'assurance formation) de non-salariés ne fait pas l'objet d'une contribution spécifique.</p>	<p>- Compte engagement citoyen</p> <p>Le projet réécrit prévoit la création au sein du CPA d'un « Compte engagement citoyen ». Ce compte permet d'acquérir des heures inscrites sur le CPF à raison de l'exercice des activités bénévoles et associatives du détenteur, ainsi que des congés pour l'exercice des activités.</p> <p>- Les activités suivantes ouvrent droit à un abondement du CPF et financement : Service civique→État Réserve militaire→État Réserve communale de sécurité civile→Commune Réserve sanitaire →Établissement public chargé de la gestion de la réserve sanitaire Activité de maître d'apprentissage →État Activité de bénévolat associatif→État</p> <p>- L'abondement du CPF pourra être de 20 heures selon la durée de l'engagement. Ce nombre d'heures sera défini par décret.</p> <p>- Augmentation du nombre d'heures CPF pour les actifs non qualifiés</p> <p>400 heures/an CPF : Pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme national ou un titre professionnel</p>	<p>➤ Prop : Nous proposons une innovation : faire reposer le droit à la formation différée sur un droit à la conservation des notes pour les sortants sans qualification, et sur un dispositif d'accompagnement renforcé (dans le cadre de l'accompagnement global) en vue de l'accès à une certification.</p> <p>- Compte engagement citoyen</p> <p>La CFDT accueille favorablement ces dispositions. Il s'agit d'un ajustement de la proposition présente dans le projet de loi Égalité Citoyenneté de la création d'un livret d'engagement. L'intégrer au CPA permet de l'envisager sous une forme unique, sans doute dématérialisée et numérique.</p> <p>➤ Prop : Veiller à y intégrer les années d'activité de responsable associatif jeunes.</p> <p>➤ Prop : Ouvrir aux porteurs d'initiatives reconnus pour leur permettre de valoriser leurs projets.</p> <p>- Augmentation du nombre d'heures CPF pour les actifs non qualifiés</p> <p>La CFDT accueille très favorablement cette mesure, cependant, pour que la mesure soit effective, certaines précisions doivent être apportées</p>
--	---	--	--

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

		enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 40 heures par an et le plafond est porté à 400 heures.	(au niveau législatif ou réglementaire) : ➤ Prop : L'identification des salariés n'ayant pas atteint un niveau V de qualification, via la mobilisation du passeport orientation formation compétences. ➤ Question : Dans le cas où un salarié concerné par les 40 heures par an, plafonné à 400 heures devient demandeur d'emploi, quid des effets de substitution entre un financement Conseil régional et un financement FPSPP ?
Art 22 : CPA des agents publics	Application du CPA aux agents publics.	Pas de modification	➤ Prop : Préciser dans la loi la manière dont la portabilité publique/privée peut être assurée.
Art 23 : Droit à l'accompagnement des jeunes vers l'autonomie et l'emploi		Cet article nouveau prévoit que l'accompagnement de tout jeune de 16 à 25 ans en difficulté et confronté à un risque d'exclusion professionnelle (aujourd'hui sous la forme du CIVIS) pourra prendre la forme d'un parcours contractualisé d'accompagnement. Le degré d'accompagnement sera adapté aux besoins du bénéficiaire , identifiés lors d'un diagnostic. L'accompagnement peut aller jusqu'à la modalité d'accompagnement la plus « lourde », la Garantie Jeunes , s'agissant des personnes les plus en difficultés. ➤ Il s'agit de la généralisation de la Garantie Jeunes , telle qu'elle existe aujourd'hui, pour les personnes éligibles. Au-delà de ce public très ciblé de jeunes en grandes difficultés, il s'agit également de la reconnaissance d'un droit à	La CFDT accueille très favorablement ces 2 mesures, deux pistes peuvent être suggérées : ➤ Prop : Ouvrir une réflexion sur les acteurs qui font cet accompagnement. Les missions locales ne suffiront pas à porter seules ce projet et déployer la Garantie jeune. Et en tout cas pas à moyens constants. ➤ Prop : Renforcer le lien entre les lieux de repérage des décrocheurs comme les Plateformes d'Appui et de Soutien aux Décrocheurs (PASD) et les acteurs de l'accompagnement.

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

		<p>l'accompagnement spécifique pour les jeunes dans le cadre du CPA. Ce projet de loi fait du parcours contractualisé d'accompagnement, l'accompagnement global pour les jeunes qui rencontrent des difficultés, dès 16 ans et jusqu'à 25 ans.</p>	
<p>Art 24 : Dématérialisation du bulletin de paie</p>	<p>Le projet de loi ouvre la possibilité à l'employeur de dématérialiser le BP, <u>sauf si le salarié s'y oppose</u>.</p> <p>Les informations relatives aux droits sociaux et à la sécurisation des parcours professionnels « <i>s'appuient sur des interfaces de programmation permettant à des tiers de développer et de mettre à disposition ces services</i> ». Autrement dit, l'accès à l'information et à la présentation des données sociales dépend des dispositifs qui seront mis en œuvre par les directions et les opérateurs privés (gestionnaires de paie et gestionnaires de coffre-fort). Dans cette configuration, la Caisse des dépôts et consignations (CDC) est cantonnée à un rôle d'intégrateur d'interfaces.</p>	<p>Pas de modification</p>	<p>Cette disposition est en phase avec nos revendications mais appelle plusieurs remarques.</p> <p>La délivrance de services relatifs à l'accès aux informations et à la sécurisation des parcours dépend de la volonté des directions et des opérateurs privés. Quid du caractère universel de la démarche ? Le projet de loi ne garantit pas l'accès à l'information sociale et nominative à tous les salariés.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Prop : Un service universel de base devrait être instauré pour chaque salarié, permettant la consultation relative aux données personnelles et aux droits sociaux. Un travail doit s'engager afin de définir la nature des services universels proposés, ainsi que le niveau d'information attendue. ➤ Prop : Il faut rendre automatique le rattachement des données personnelles au CPA. Sans quoi les salariés devront <u>expressément</u> demander à ce que leurs données personnelles de paie soient intégrées à leur compte personnel. Cela n'est pas cohérent avec la logique du CPA. <p>- Les dispositions relatives à la dématérialisation du BP entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Or, la mise en œuvre du dispositif d'ensemble nous semble difficilement réalisable.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Prop : Fixer un calendrier réaliste du

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

			dispositif.
<p>Art 25 : Droit à la déconnexion</p>	<p>Le projet d'article prévoit d'introduire un nouvel item de la négociation relative à la qualité de vie au travail, portant sur les modalités d'exercice du droit à la déconnexion. À défaut d'accord, c'est l'employeur qui définit unilatéralement ces modalités. Dans les moins de 300, l'accord est remplacé par une charte élaborée après avis du CE ou des DP.</p>	<p>Pas de modification</p>	<p>Cela va dans le bon sens et répond à une demande de la CFDT. Cependant, le texte précise que l'objectif du droit à la déconnexion est seulement de s'assurer du respect des temps de repos et de congés. De plus, le socle supplétif, à défaut d'accord, n'est pas suffisamment contraignant. Enfin, le projet loi ne prévoit une entrée en vigueur qu'au 1^{er} janvier 2018.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Prop : <ul style="list-style-type: none"> - Le texte devrait également préciser que l'objectif du droit à la déconnexion est de s'assurer de la préservation de la vie familiale et personnelle. - Le socle supplétif pourrait prévoir par exemple qu'à défaut d'accord, les modalités définies de manière unilatérale par l'employeur doivent prévoir l'institution de temps de déconnexion et la définition d'horaires normaux au-delà desquels l'envoi de mail par la hiérarchie n'est plus possible. ➤ Prop : Prévoir une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2017.
<p>Art 26 : Concertation sur le télétravail</p>	<p>Une concertation serait engagée avant le 1^{er} octobre 2016, précédée d'une négociation si les partenaires sociaux le souhaitent.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Prop : Il serait pertinent d'introduire dans cette négociation sur le télétravail un thème lié à l'évaluation de la charge de travail pour les salariés au forfait jour. 	<p>Notre revendication a été entendue et le champ de cette future négociation a été élargi :</p> <p>Cette concertation porte également sur l'évaluation de la charge de travail des salariés en forfait jours,</p> <ul style="list-style-type: none"> - la prise en compte des pratiques liées aux outils numériques pour mieux articuler la vie personnelle et la vie professionnelle, - sur l'opportunité et, le cas échéant, les modalités du fractionnement du repos quotidien ou 	<p>RAS</p>

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

		hebdomadaire de ces salariés.	
Art 27 : Communication syndicale via les outils numériques de l'entreprise	<p>Le projet d'article prévoit qu'un accord d'entreprise puisse définir les modalités d'utilisation des outils numériques disponibles dans l'entreprise pour les communications syndicales. À défaut, les OS pourraient utiliser l'Intranet de l'entreprise.</p> <p>Le texte entend faciliter le recours au vote électronique pour les élections professionnelles, en permettant que l'employeur puisse mettre en œuvre le vote électronique en l'absence d'accord, dans le respect de modalités prévues par un décret en Conseil d'État.</p>	Pas de modification	<p>- Ces articles assouplissent considérablement la possibilité d'organiser les élections (DP ou CE) par voie électronique. Jusqu'à présent il fallait un accord d'entreprise (en plus du protocole d'accord préélectoral, ce qui suscitait beaucoup de problèmes d'articulation entre les deux et des contentieux électoraux). Le vote électronique pourra désormais être mis en place, à défaut d'accord d'entreprise, par décision de l'employeur.</p> <p>➤ Prop : Les modalités de vote électronique doivent pouvoir être définie au moment de la négociation du protocole préélectoral, sans faire l'objet d'un accord spécifique.</p>
Art 28 : Appui aux TPE-PME	<p>L'article donne le droit à tout employeur d'une entreprise de moins de 300 salariés d'obtenir de l'administration, dans des délais raisonnables, une réponse personnalisée sur une question d'application du droit du travail.</p> <p>Des services d'information dédiés seront mis en place par l'autorité administrative compétente, en y associant des représentants des collectivités territoriales, des organisations syndicales et professionnelles, ou tout autre acteur qu'elle estime compétent.</p>	Pas de modification	RAS
Art 29 : Accord type pour les moins de 50	<p>Un accord de branche étendu peut contenir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.</p> <p>Ces stipulations peuvent prendre la forme</p>	<p>La nouvelle version insère un alinéa qui prévoit que ces stipulations spécifiques pour les entreprises de cinquante salariés peuvent couvrir l'ensemble des négociations prévues par les dispositions du présent code.</p>	<p>Le texte n'incite pas suffisamment à la négociation en laissant trop de places 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.</p>

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

	<p>d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur.</p> <p>L'employeur peut alors appliquer la disposition de son choix de manière unilatérale.</p>		<p>➤ Prop : Distinguer 2 cas de figure :</p> <p>- 1^{er} cas : des accords type prévus au niveau de la branche, avec des options à négocier pour adapter son contenu à l'entreprise. 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). À noter que les accords de développement de l'emploi (s'ils existent sous forme d'accords-types) devront impérativement rentrer dans ce 1^{er} cas et être négociés pour leur adaptation.</p> <p>- 2^e cas : des accords type (sans options) négociés au niveau de la branche et applicable directement et en l'état afin de faciliter l'accès des droits conventionnels aux salariés des TPE/PE. Dans ce cas, l'employeur peut appliquer cet accord, après en avoir informé la commission paritaire régionale de branche ou, à défaut, la commission paritaire régionale interprofessionnelle.</p>
<p><i>(Supprimé)</i> Ex-Art 30 : Plafonnement des dommages et intérêts</p>	<p><u>Sur les plafonnements indemnitaires</u></p> <p>Le plafonnement des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ne varie qu'en fonction de la seule ancienneté du salarié. Il va de 3 mois pour un salarié qui a moins de 2 ans d'ancienneté à 15 mois pour un salarié qui a plus de 20 ans d'ancienneté.</p> <p>Ces plafonnements ne pourront être écartés qu'en cas de « faute de l'employeur d'une particulière gravité » (discrimination, harcèlement, etc.)</p>	<p>Suite à l'opposition ferme de la CFDT l'article 30 de l'avant-projet de loi travail a été supprimé.</p> <p><u>Conséquence de cette suppression :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - La perspective d'un plafonnement impératif disparaît - Les planchers indemnitaires existants au code du travail sont maintenus. <p><u>Conséquence directe de l'abandon de son idée de</u></p>	<p><u>- Suivi attentif du futur référentiel indicatif</u></p> <p>Depuis la loi Macron du 6 août 2015, l'article L. 1235-1 du Code du travail précise qu'un « <i>référentiel indicatif (...) fixe le montant de l'indemnité susceptible d'être allouée, en fonction notamment de l'ancienneté, de l'âge et de la situation du demandeur par rapport à l'emploi</i> ».</p> <p>Ce « référentiel indicatif » n'est cependant pas encore en vigueur puisque le décret chargé de le construire n'a pas encore vu le jour.</p>

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

	<p><u>Sur la suppression et la diminution des planchers indemnitaires</u></p> <p>- S'agissant du licenciement sans cause réelle et sérieuse, le projet de loi supprime la notion même de plancher. - Les licenciements sans cause réelle et sérieuse ou nuls des accidentés du travail et des licenciés économiques pour lesquels le plancher indemnitaire serait divisé par deux.</p> <p><u>Sur le référentiel indicatif</u></p> <p>Mis en place par la loi Macron, ce référentiel indicatif, non contraignant pour les conseillers prud'hommes serait roboté. Sa référence à l'âge et à l'employabilité serait abandonnée pour ne plus retenir que celle à l'ancienneté.</p>	<p><u>plafonnement impératif</u> : Le Gouvernement envisage désormais une publication rapide de ce texte réglementaire.</p>	<p>➤ La CFDT veillera à ce que ce référentiel indicatif ne se focalise pas sur la seule ancienneté du salarié mais soit construit autour de plusieurs critères, dont, notamment, ceux qui sont expressément visés à la loi (ancienneté, âge et situation du demandeur par rapport à l'emploi).</p>
<p>Art 30 : Licenciement éco</p>	<p>Ce texte donne une définition mécanique des difficultés économiques. De sorte que le contrôle du juge se limite au simple constat des faits, sans aucun pouvoir d'appréciation sur la gravité, le caractère sérieux de la justification économique. Dès lors qu'il y aura baisse du CA ou des commandes sur au moins 4 trimestres, ou des pertes d'exploitation sur au moins 2 trimestres, le juge devra simplement vérifier que cela est réel et pour le reste il sera lié par la définition.</p> <p>À noter qu'un accord de branche pourra descendre jusqu'à 2 trimestres pour le CA et 1 trimestre pour la perte d'exploitation.</p> <p>Le niveau d'appréciation des difficultés économiques, des mutations technologiques, ou de la nécessité de sauvegarder la compétitivité, est restreint lorsque l'entreprise appartient à</p>		<p>Les critères de la baisse du CA/perte d'exploitation, ne doivent pas être mécaniques, mais doivent servir à guider l'appréciation des difficultés économiques. En effet, des causes « automatiques » sont contraires au principe selon lequel le licenciement doit avoir une cause réelle et sérieuse.</p> <p>La définition proposée ne permet pas d'apprécier le caractère significatif des difficultés par rapport à l'activité de l'entreprise.</p> <p>Il est donc impératif que ce motif soit rapproché à la réalité de l'entreprise.</p> <p>➤ Prop : Il faudrait qu'il soit indiqué que les difficultés économiques sont caractérisées « <i>de manière significative</i> » par la baisse du CA ou la perte d'exploitation pour qu'elles soient appréciées par rapport à</p>

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

	<p>un groupe. Actuellement, cette appréciation se fait au sein du secteur d'activité du groupe. Celle-ci se fera dorénavant parmi les entreprises appartenant au même secteur d'activité et situées sur le territoire français.</p>	<p>- Prévenir les abus Le gouvernement a introduit une modification destinée à éviter les abus qui pourraient découler de la restriction du pouvoir d'appréciation du juge et du périmètre pour les groupes. Cette version a été légèrement remaniée par le Conseil d'État. <i>« Ne peuvent constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif économique les difficultés créées artificiellement à la seule fin de procéder à des suppressions d'emploi ».</i></p>	<p>l'activité de l'entreprise.</p> <p>En cas d'appartenance de l'entreprise à un groupe, le niveau d'appréciation du motif économique (difficultés, mutations, sauvegarde de la compétitivité) doit être celui du secteur d'activité du groupe ou au moins des filiales situées en dans l'Union européenne et en Suisse.</p> <p>➤ Prop : Nous demandons qu'au minimum, la situation de toutes les entreprises appartenant au secteur d'activité et domiciliées dans l'Union européenne et en Suisse soit prise en compte.</p> <p>- Le quantum pour l'appréciation des difficultés économiques est insuffisant</p> <p>➤ Prop : revoir les quantums dans l'ordre public et le supplétif et les faire varier éventuellement, non pas par rapport à la seule taille de l'entreprise, mais par rapport à l'organisation de l'entreprise.</p> <p>- Prévenir les abus- proposition de reformulation La formulation retenue par le gouvernement n'est pas satisfaisante.</p> <p>Prop : <i>« Une situation économique artificielle ne peut constituer une cause réelle et sérieuse justifiant des suppressions, transformations d'emploi ou des modifications d'un élément essentiel du contrat de travail. En cas de doute raisonnable, il appartient à l'employeur de justifier, le cas échéant à la demande du juge, de la situation économique au niveau du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise. Un décret fixe les conditions dans lesquelles le juge, statuant en urgence, peut ordonner la production des justifications nécessaires et prendre les mesures</i></p>
--	--	---	---

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

			<p><i>conservatoires utiles »</i></p> <p><u>- Prévenir les abus en réaménageant les compétences pour les grands licenciements économiques</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Prop : pour les grands licenciements, il s'agirait de donner le pouvoir au Direccte de ne pas homologuer ou valider les PSE en cas d'absence de justification économique appréciée, le cas échéant, au niveau du secteur d'activité du groupe. Le Direccte, sous le contrôle du juge administratif, deviendrait ainsi juge de la cause réelle et sérieuse en matière de grands licenciements économiques. À noter que le contrôle de la Direccte sera plus poussé en cas de PSE unilatéral (homologation) qu'en cas de PSE négocié (validation). ➤ La décision du Direccte (nécessairement explicite) serait ensuite susceptible de recours devant les juridictions de l'ordre administratif qui statueraient sur ce point en même temps, et dans les mêmes délais, que sur le PSE. ➤ À noter que pour les petits licenciements collectifs et les licenciements économiques individuels, la compétence resterait au juge prud'homal.
<p>Art 31 : Rescrit</p>	<p>Cet article ratifie l'ordonnance du 10 décembre 2015 sur de nouvelles formes de « rescrit » (prise de position formelle opposable à l'administration, sur l'application d'une norme à leur situation). Cette ordonnance a créé plusieurs mécanismes de rescrit en matière de droit du travail, à la disposition des entreprises, s'agissant</p>	<p style="text-align: center;">RAS</p>	

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

	notamment des obligations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à l'emploi des travailleurs handicapés.		
Art 32 : Apprentissage	<p>Le projet d'article contient plusieurs dispositions techniques assez disparates concernant l'apprentissage.</p> <p>- Attestation de la durée de la formation et les compétences travaillées.</p> <p><u>- Organismes de formation/contribution professionnalisation</u> Ouvre la possibilité à des organismes de formation initiale ou continue à but non lucratif contribuant à la formation des jeunes sans qualification de percevoir une partie de la contribution professionnalisation, versée aux OPCA.</p>	Pas de modification	<p><u>- Attestation de la durée de la formation et les compétences travaillées</u></p> <p>➤ Prop : Il serait plus intéressant de favoriser un dispositif de conservation des notes + accès progressif à une certification (cf. remarque sur article 22 du projet de loi).</p> <p><u>- Organismes de formation/contribution professionnalisation</u></p> <p>La professionnalisation comprend des dispositifs dédiés à des salariés peu qualifiés (contrat et période de pro), en particulier des jeunes.</p> <p>➤ Prop : La CFDT est favorable à la disposition dans la mesure où on limite très clairement, en montant, les sommes perçues par l'organisme de formation, à la part de l'activité de l'organisme de formation initiale ou continue dédiée à la formation des publics jeunes sans qualification et pas plus.</p>
Art 33 : Contrat de professionnalisation	Le projet d'article ouvre, pour les publics demandeurs d'emploi adultes les moins qualifiés, le contrat de professionnalisation à une formation visant non pas une qualification mais à un simple bloc de compétences faisant l'objet d'un consensus ponctuel entre l'employeur et le	Pas de modification	<p>C'est une disposition qui n'est pas porteuse de sens en termes d'accès à la qualification, elle entretient une confusion entre le contrat de professionnalisation et la POE.</p> <p>Elle induit un risque, à terme, d'un élargissement sans fin de la notion de formation certifiante.</p>

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

	salarié.		<p>Cette disposition dénature totalement le contrat de professionnalisation et le transforme en un contrat aidé, financé par les partenaires sociaux (OPCA et FPSPP).</p> <p>➤ Prop : Supprimer l'article.</p>
<p>Art 34 : VAE</p>	<p>Plusieurs dispositions sont prévues afin de fluidifier les parcours de VAE.</p> <p><u>- Durée de l'expérience requise</u></p> <p>La durée d'expérience requise pour entrer dans le dispositif est ramenée de trois à un an et les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel peuvent désormais être prises en compte.</p> <p>Un dossier unique de candidature est mis en place pour l'ensemble des ministères certificateurs.</p> <p>La VAE devient modulaire : les parties de certification constituant un bloc de compétences sont en principe acquises définitivement et permettent d'obtenir des dispenses d'épreuve dans un parcours d'accès à la certification par la formation ou par la VAE.</p>	<p>Pas de modification</p>	<p>Le COPANEF (Comité interprofessionnel pour l'emploi et la formation) vient de produire un document proposant des modifications de la VAE. Par rapport à ce document, il manque dans le projet de loi :</p> <p>➤ Prop : Mettre en place par accord de branche un accompagnement VAE renforcé et personnalisé au bénéfice de certains publics (cf. nécessite une évolution législative sur la durée de l'accompagnement).</p> <p>Remarques sur des points plus précis :</p> <p><u>- Durée de l'expérience requise</u></p> <p>Le COPANEF propose une durée définie par le certificateur public ou paritaire, en fonction de la certification, de ses contours et de son contenu. Nous craignons que le passage à une durée de 1 an augmente le taux d'échec.</p> <p>Nous sommes favorables à la prise en compte des périodes de formation initiale ou continue exercées en milieu professionnelle en vue de la recevabilité de la demande de validation.</p> <p>Deux demandes de précision :</p> <p>➤ est-ce que cela signifie que la dispense d'épreuve vaut pour plus de 5 ans ou pas ? Nous y sommes favorables car cela permettrait un accès progressif à la certification, dans le cadre notamment de la mobilisation du CPF ;</p>

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

	<p><u>-VAE sportifs de haut niveau/responsables syndicaux</u></p> <p>La VAE pour les sportifs de haut niveau, et les personnes ayant exercé des responsabilités syndicales, un mandat électoral local ou une fonction électorale locale en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre visé.</p> <p><u>- Information VAE/entretien professionnel</u></p> <p>L'information sur la VAE est développée dans le cadre de l'entretien professionnel que tout employeur doit réaliser tous les deux ans.</p>		<p>➤ Les unités de certification (UC) demeurent-elles à durée de vie limitée ?</p>
<p>Art 35 : Critères d'élaboration des listes CPF</p>	<p>Le projet d'article prévoit que les critères d'élaboration des listes CPF par les partenaires sociaux soient rendus publics.</p>	<p>Pas de modification</p>	<p>C'est satisfaisant. Cela permettra de répondre aux questionnements des acteurs qui multiplient les recours contre des décisions qu'ils ne comprennent pas toujours.</p>
<p>Art 36 : Information et évaluation de l'offre de formation</p>	<p>Le projet d'article comporte plusieurs dispositions destinées à améliorer la transparence et l'information sur la formation professionnelle, à des fins d'information des usagers et de pilotage des politiques publiques.</p> <p><u>- Offre de formation continue</u></p> <p>Dans le cadre de la diffusion assurée par la Région sur l'offre de formation continue, l'article prévoit l'information sur les délais et modalités d'accès à la formation, ainsi que les modalités de déroulement de ces formations et les modalités d'accès à l'emploi et à la certification. Elle comprend également des informations relatives à la qualité de l'offre.</p>	<p>Pas de modification</p>	<p>L'ensemble des mesures prévues à l'article 36 cherche à répondre à des besoins réels.</p> <p><u>- Offre de formation continue</u></p> <p>Nous sommes favorables mais :</p> <p>➤ Prop : Remplacer les mots « <i>les délais d'accès à l'offre de formation</i> » par les mots « <i>les dates des sessions de formation</i> ».</p>

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

	<p>- Suivi statistique</p> <p>Mise en place d'un suivi statistique des informations individuelles relatives aux stagiaires de la formation professionnelle.</p> <p>- Plateforme dématérialisée</p> <p>Création d'une plateforme dématérialisée pour enregistrer les données concernant les entrées et sorties de tous les stagiaires de la formation professionnelle. Obligation pour les financeurs, la CDC (Système d'information CPF), les opérateurs du CEP, de partager les données collectées.</p>		<p>- Suivi statistique</p> <p>Amélioration substantielle du système d'information de suivi statistique des demandeurs d'emploi. Avis CFDT : favorable mais cela va demander le renforcement des moyens de la DARES.</p> <p>- Plateforme dématérialisée</p> <p>Tous les acteurs réclament cette plateforme, indispensable pour un pilotage réel de la formation professionnelle.</p>
<p>Art 37 : Personnels contractuels des GRETA</p>	<p>Le projet d'article vise à autoriser le recrutement à temps complet des agents contractuels de catégorie B et C dans les GRETA.</p>	<p>Pas de modification</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Prop : Le projet de loi ne vise que les agents contractuels des GRETA alors que la CFDT souhaiterait viser également les agents des CFA gérés par un EPLE (Établissements publics locaux d'enseignement), des CFA gérés par un lycée agricole ou des CFPPA (enseignement agricole). ➤ Prop : L'article concernant l'enseignement supérieur ne vise que l'activité de formation continue, alors que pour la CFDT, l'enjeu serait de viser plus largement l'ensemble des activités.
<p>Art 38 : Portage salarial</p>	<p>Cet article ratifie l'ordonnance portage salarial du 2 avril 2015 « en l'état ».</p> <p>L'article rajoute les dispositions pénales permettant de sanctionner effectivement les employeurs qui ne respecteraient pas ce cadre nouveau. Les niveaux de sanctions (3 750 € d'amende, 7 500 € + 6 mois de prison en cas de</p>	<p>Pas de modification</p>	<p>Cet article est à saluer, car le champ du portage reste cantonné aux activités par nature temporaire, hors service à la personne, assorti d'un statut « cadre » et d'une rémunération correspondant à 75 % du plafond de la sécurité sociale.</p> <p>La CFDT tient à ce que le contenu de l'ordonnance ne soit pas touché.</p>

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

	<p>récidive) sont classiques (les mêmes niveaux sont appliqués pour l'intérim).</p> <p>À noter que des peines complémentaires sont prévues, comme l'interdiction d'exercer l'activité de portage salarial pendant une période allant de 2 à 10 ans, ou l'affichage des condamnations pénales.</p> <p>Les entreprises clientes sont punies au même titre que les entreprises de portages qui ne respecteraient pas la loi.</p> <p>Ce qui incite à une plus grande responsabilité et vigilance de la part des entreprises utilisatrices.</p>		
<p>Art 39 : Travail saisonnier</p>	<p>Le projet d'article introduit dans le code du travail la définition du caractère saisonnier des emplois. Il invite les branches les plus concernées à engager des négociations sur les modalités de reconduction de ce contrat et de prise en compte de l'ancienneté du salarié, lorsqu'elles n'ont pas déjà prévu de telles clauses dans leurs accords collectifs. À l'issue d'un délai de 6 mois après la promulgation de loi, le gouvernement sera habilité à prendre par ordonnance des dispositions supplétives.</p>	<p>Pas de modification</p>	<p>La définition du caractère saisonnier des emplois est un alignement sur la définition européenne. Elle participe de l'encadrement de ce type de contrat.</p> <p>Sur le volet négociation du projet de loi : c'est donner du poids à la négociation collective, donc nous sommes favorables.</p>
<p>Art 40 : Groupements d'employeurs</p>	<p>Le projet d'article contient 2 dispositions assez mineures concernant les groupements d'employeurs (GE).</p> <p>- Possibilité de fixer la durée de travail d'un salarié à temps partiel d'un GE, suivant la CCN applicable par l'entreprise dans laquelle le salarié est mis à disposition.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Article incompréhensible et potentiellement dangereux pour la CFDT <p>- Les groupements d'employeurs sont éligibles aux aides à l'emploi dont auraient bénéficié les entreprises adhérentes.</p>	<p>À la demande de la CFDT, la nouvelle version a supprimé la possibilité de fixer la durée de travail d'un salarié à temps partiel d'un GE suivant la CCN applicable par l'entreprise dans laquelle il a été mis à disposition.</p>	<p>RAS</p>

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

<p>Art 41 : Transferts/ Loi Florange</p>	<p>Cet article apporte des modifications au droit du licenciement collectif pour motif économique et aux règles applicables en cas de transfert d'entreprise, afin de faciliter la recherche d'un repreneur en application de la loi dite « Florange ».</p> <p>Dans tous les cas où une procédure avec un PSE est engagée, le projet introduit une exception à la règle selon laquelle le transfert d'une entité économique autonome entraîne le maintien des contrats de travail avec le cessionnaire (ou repreneur).</p> <p>En clair, l'employeur peut licencier une partie des salariés juste avant le transfert au motif qu'une reprise est envisagée. Le maintien des contrats avec le repreneur ne s'impose que pour ceux qui n'auront pas été licenciés avant « <i>la date d'effet du transfert</i> ».</p> <p>Le texte ne conditionne pas cette disposition à l'applicabilité de la loi dite Florange : il n'y a aucun renvoi aux textes faisant obligation à l'employeur de chercher un repreneur, qui ne s'applique pas dans toutes les entreprises mais dans celles de 1000 salariés et plus.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ En l'état, le texte n'était pas acceptable car il risquait de créer un appel d'air en prévoyant la mise à l'écart de la règle de maintien des contrats de travail dans toutes les entreprises à partir de 50 et non pas seulement dans les entreprises visées par la loi Florange. 	<p>À notre demande, la loi fait désormais un renvoi aux entreprises de 1000 salariés au moins (ou appartenant à un groupe de cette dimension) procédant à un licenciement collectif pour motif économique et écarte dans ce cas la règle du maintien des contrats de travail, ce qui permet de licencier avant le transfert en vue de faciliter la reprise de site.</p> <p>Toutefois, ce n'est pas suffisant et le texte est probablement encore très « limite » au regard de la directive européenne du 12 mars 2001 relative aux transferts.</p> <p>- <u>Entrée en vigueur du texte</u></p> <p>Le texte prévoit qu'il s'applique aux licenciements « engagés » après la publication de la loi. En général, on parle de « procédure engagée », l'expression « licenciements engagés » est un peu obscure.</p>	<p>Conditionner la mise à l'écart de la règle de maintien des contrats de travail au fait que l'entreprise soit engagée dans une procédure de recherche de repreneur et envisage de répondre favorablement à une offre.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Prop : Viser l'article L1233-57-19 (plutôt que L1233-71). <p>-<u>Entrée en vigueur du texte</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Prop : Employer l'expression usuelle : « <i>pour les procédures de licenciements collectifs pour motif économique engagées à compter du lendemain de la publication de la présente loi</i> ».
---	---	---	---

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

<p>Art 42 : Convention de revitalisation</p>	<p>- Allongement de 6 à 8 mois du délai de conclusion de la convention entre l'État et l'entreprise.</p> <p>- Création d'un article qui ouvre la possibilité d'une convention nationale si le périmètre des suppressions d'emplois concerne au moins 3 départements.</p>	<p>Pas de modification</p>	<p>On ne voit pas ce qui motive l'allongement du délai de conclusion de la convention.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Prop : Retrait ➤ Prop : Dans le cadre de suppressions d'emplois couvrant au moins 3 départements, la convention nationale de revitalisation devrait être de fait et non pas laissée au souhait des parties.
<p>Art 43 : Accès aux formations du CNFPT pour certains contrats aidés</p>	<p>Pour les collectivités territoriales, le projet d'article prévoit la création d'une cotisation formation au CNFPT, assise sur la masse salariale des salariés en contrat aidé (CUI-CAE, contrat aidé du secteur non marchand).</p>	<p>Pas de modification</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Prop : Conditionner une obligation de formation des personnes en CAE à cette cotisation.
<p>Art 44 : Médecine du travail</p>	<p>- <u>Sanctions en cas de non-respect des dispositions sur le licenciement en matière d'inaptitude professionnelle</u></p> <p>Le plancher passe de 12 mois à 6 mois (cf. art 30).</p> <p>- Sur le travail des femmes enceintes (travail de nuit et exposition à des risques particuliers) L'article ajoute la précision selon laquelle les dispositions protectrices n'empêchent pas l'application des dispositions sur l'inaptitude d'origine professionnelle.</p>	<p>- <u>Sanctions en cas de non-respect des dispositions sur le licenciement en matière d'inaptitude professionnelle</u></p> <p>La suppression de l'article 30 (barème prud'homal) a une incidence directe sur une partie de l'article 44, à savoir la disparition de la disposition prévoyant la diminution du plancher d'indemnisation de 12 à 6 mois en cas de non-respect des obligations relatives au licenciement d'un salarié victime d'un ATMP.</p>	

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

	<p><u>- En matière d'inaptitude professionnelle et non professionnelle</u></p> <p>Les obligations de l'employeur en cas d'inaptitude non professionnelle sont calquées sur celles de l'inaptitude professionnelle : consultation des DP, indications par le médecin du travail de la possibilité de bénéficier d'une formation dans les entreprises de 50 salariés et plus.</p> <p><u>- Allègement de certaines obligations de l'employeur en matière de reclassement</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - L'employeur propose un reclassement au besoin par la mise en œuvre de mesures d'aménagement, de transformation ou d'adaptation. La référence à l'aménagement du temps de travail et à la mutation disparaît. - La notion d'emploi, lorsqu'il s'agit des recherches de reclassement, est remplacée par la notion de poste. - Une présomption de respect de l'obligation de reclassement est créée lorsqu'il aura proposé un poste respectant les indications du médecin du travail. - Une nouvelle possibilité de licencier (ou de rompre le contrat pour les CDD) en cas d'inaptitude (non professionnelle et professionnelle) et impossibilité de reclassement est créée : il en sera ainsi lorsque le médecin du travail aura précisé dans l'avis que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise. 	<p><u>- Allègement de certaines obligations de l'employeur en matière de reclassement</u></p> <p>La nouvelle version du projet de loi réintroduit la référence « à l'aménagement du temps de travail », ce qui correspondait à un des demandes de la CFDT.</p>	<p><u>- En matière d'inaptitude professionnelle et non professionnelle</u></p> <p>L'obligation pour le médecin du travail de faire des indications sur la possibilité pour le salarié de bénéficier d'une formation est actuellement réservée aux entreprises de 50 et plus.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>Prop : élargir cette possibilité à toutes les entreprises (y compris de moins de 50 salaires).</u> <p><u>- Allègement de certaines obligations de l'employeur en matière de reclassement</u></p> <p>La rédaction, qui entraîne une diminution importante des obligations de l'employeur en matière de reclassement, va à l'encontre des travaux du COCT (Conseil d'orientation des conditions de travail), lequel souhaite privilégier le maintien en emploi.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>Prop :</u> <ul style="list-style-type: none"> - Réintroduire la notion de « mutation » dans les mesures de reclassements possibles ; - Revenir à la notion d'emploi et non de poste ; - Supprimer la présomption de respect de l'obligation de reclassement lorsque l'employeur aura proposé un seul et unique poste.
--	--	---	--

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

<p><u>- Le suivi individuel de l'état de santé</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le projet prévoit le remplacement de la visite médicale d'embauche par une visite d'information et de prévention assurée par un des membres de l'équipe pluridisciplinaire qui ne serait pas nécessairement le médecin du travail. - le projet prévoit un suivi individuel renforcé pour certains travailleurs (postes présentant des risques particuliers), lesquels bénéficieront notamment d'un examen médical d'aptitude avant l'embauche et renouvelé périodiquement. - Le projet précise que lorsque le médecin du travail constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé nécessite un changement de poste, il le déclare inapte à son poste. <p><u>- Le suivi individuel des salariés intérimaires et en CDD :</u> Un décret viendra préciser les adaptations nécessaires quant au suivi individuel de l'état de santé pour les salariés intérimaires et en CDD.</p> <p><u>- Voie de recours en cas de désaccord avec les propositions du médecin du travail ou avec les avis d'aptitude ou d'inaptitude</u></p> <p>Le recours ne se fera plus devant l'inspecteur du travail mais via un référé prud'homal afin d'obtenir la désignation d'un expert.</p>		<p><u>- Le suivi individuel de l'état de santé</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Prop : - Prévoir que la « première visite », qu'il s'agisse d'un salarié affecté à un poste présentant des risques particuliers ou non, s'inscrive dans un objectif de prévention primaire, et doit avoir lieu avant l'embauche, ou dans un délai proche de la prise de poste. - Prévoir une dimension collective dans la préparation des décisions d'inaptitude, associant le médecin du travail, le médecin-conseil et la médecine de ville. <p>Pour anticiper au plus tôt les problématiques liées à l'inaptitude et au maintien dans l'emploi, le COCT a suggéré d'introduire la possibilité pour le salarié de bénéficier, dès la présomption d'inaptitude, d'un accompagnement personnalisé permettant la sécurisation de son parcours professionnel.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Prop : Créer la possibilité pour le salarié de solliciter une visite médicale lorsque ce dernier anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi. <p><u>- Voie de recours en cas de désaccord avec les propositions du médecin du travail ou avec les avis d'aptitude ou d'inaptitude</u></p> <p>Cela semble aller dans le bon sens, dès lors que la voie de recours devant l'inspecteur du travail semblait inadaptée (il fallait que celui-ci sollicite l'avis du médecin du travail en chef, alors même que certaines régions en sont dépourvues, et que le médecin chef</p>
---	--	--

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

			<p>a pu intervenir en amont sur le dossier contesté). Mais les dispositions méritent quelques précisions :</p> <p>➤ Prop :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sur le coût de l'expertise : le texte doit préciser qui supportera le coût. - Sur l'expertise en elle-même : le texte doit préciser que l'expertise doit porter sur l'état de santé, mais aussi sur le lien nécessaire entre l'état de santé et la capacité du salarié à occuper un poste dans l'entreprise. -
<p>Art 45 : Lutte contre le détachement illégal/Obligation de vigilance des MO-DO</p>	<p>Cet article complète l'article L. 1262-4-1 qui l'obligation pour le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre d'effectuer une déclaration préalable de détachement à l'inspection du travail.</p> <p>Il est précisé que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - cette déclaration spécifique s'effectue par voie dématérialisée et que les conditions sont fixées par décret en Conseil d'État pris après avis de la CNIL ; - le maître d'ouvrage vérifie, avant le début du détachement, que chacun des sous-traitants directs ou indirects qui détachent des salariés, s'est acquitté de l'obligation de déclaration préalable de détachement auprès de l'inspection du travail sous peine d'amende ; - lorsqu'un salarié détaché est victime d'un accident du travail, une déclaration est envoyée à l'inspection du travail selon des modalités précises. À défaut, il risque une amende administrative (pouvant aller jusqu'à 500 000 euros) est encourue. 	<p style="text-align: center;">RAS</p>	<p style="text-align: center;">RAS</p>

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

<p>Art 46 : Lutte contre le détachement illégal/Droit de timbre</p>	<p>Tout employeur, établi hors de France, qui détache un salarié sur le territoire national est assujéti à une contribution destinée à couvrir les coûts de mise en place et de fonctionnement du système de déclaration dématérialisée, les coûts de traitement des données, etc. (montant forfaitaire pour chaque salarié déterminé par un décret en Conseil d'État).</p>	<p>Modification de forme sans incidence sur le fond</p>	<p>➤ Prop : pourquoi ne pas prévoir que cette contribution est due pour le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre lorsqu'il doit effectuer une déclaration dématérialisée ?</p>
<p>Art 47 : Lutte contre le détachement illégal/Suspension de la prestation de service intercommunautaire</p>	<p>Ajoute un nouveau cas de manquement grave entraînant la suspension de la prestation de services : le manquement à l'obligation de déclaration du travailleur détaché par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre dans les 48 heures suivant le début du détachement lorsqu'il n'a pas reçu la copie de la déclaration préalable de détachement par l'employeur établi hors de France. (Possibilité de cumul entre sanction de suspension et amende administrative). Cette disposition va dans le bon sens et permettra sans nul doute de lutter efficacement contre les fraudes liées au détachement puisque cette sanction peut s'exécuter directement sur le territoire français, y compris lorsqu'il n'est pas possible de retrouver l'entreprise établie à l'étranger.</p>	<p>La nouvelle version revient sur une erreur rédactionnelle qui va dans le bon sens.</p>	<p>RAS</p>
<p>Art 48 : Lutte contre le détachement illégal/Transposition directive de 2014 sur recouvrement des sanctions</p>	<p>Précisions sur la notification d'une sanction ou amende administrative par l'autorité compétente d'un autre état membre que la France.</p>	<p>Pas de modification</p>	<p>RAS</p>

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

<p>Art 49 : Lutte contre le détachement illégal/Droits d'accès des contrôleurs au fichier des déclarations de détachement</p>	<p>Les agents de contrôle compétents en matière de lutte contre le travail illégal ont un droit d'accès aux données issues des déclarations de détachements transmises à l'inspection du travail. Par ailleurs, les agents de contrôle qui exercent leur droit d'entrée dans les établissements et locaux affectés à l'hébergement collectif pourront être accompagnés d'interprètes assermentés.</p> <p>➤ Cette disposition va dans le bon sens puisqu'elle renforce les moyens fournis aux agents de contrôles afin de lutter efficacement contre les fraudes liées au détachement.</p>	<p>Pas de modification</p>	<p>RAS</p>
<p>Art 50 : Lutte contre le détachement illégal/Code rural</p>	<p>Cette disposition étend au Code rural et de la pêche maritime, des dispositions du Code du travail permettant de lutter plus efficacement contre les fraudes liées au détachement, notamment en matière de durée du travail et de repos.</p>	<p>Suppression de la plupart des références au Code rural en matière de durée du travail, d'heure supplémentaire et de repos.</p> <p>➤ Ces évolutions par rapport au projet de loi initial devraient avoir un impact réduit sur les salariés de droit privé du secteur de l'agriculture, qui sont soumis au Code du travail.</p>	<p>RAS</p>
<p>Art 51 : Intégration des contrôleurs du travail dans le corps des inspecteurs</p>	<p>La transformation des contrôleurs en inspecteur du travail. Attendue depuis la Loi Sapin. Correspond à ce que la Loi Sapin avait prévu et le fait que cela passe par une loi plutôt qu'une ordonnance satisfait notre organisation.</p>	<p>Un certain nombre de modalités d'application (nombre de postes ouverts chaque année, statut du stagiaire, etc.) sont renvoyées à un décret en Conseil d'État.</p>	<p>➤ Il conviendra d'être vigilant aux déclinaisons réglementaires.</p>

TABLEAU DE SUIVI DE LA LOI TRAVAIL ET DES CONTREPROPOSITIONS DE LA CFDT

<p>Art 52 : Périodes de travail non déclarées à l'Assurance Chômage</p>	<p>Le projet d'article vise à étendre les pouvoirs de retenues et de contrainte résultant des articles L. 5426-8-1 et -2 du code du travail aux prestations d'assurance chômage indûment versées, afin de garantir la continuité et l'efficacité des procédures de recouvrement de ces indus par Pôle emploi.</p> <p>La loi instaure une nouvelle sanction en cas de défaut de déclaration, par le demandeur d'emploi, de la reprise d'une activité professionnelle.</p> <p>Ces dispositions tirent les conséquences de la décision du Conseil d'État du 5 octobre 2015, qui avait annulé les clauses correspondantes dans la convention d'assurance-chômage en raison de leur caractère législatif et font suite à la demande des partenaires sociaux gestionnaires de l'assurance chômage qui ont demandé au Gouvernement de présenter au Parlement ces évolutions législatives.</p>	<p>Pas de modification</p>	<p>RAS</p>
--	--	-----------------------------------	-------------------