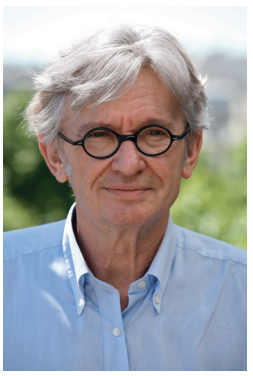
LOI RELATIVE AU DIALOGUE SOCIAL ET À L'EMPLOI

ANALYSE
ET COMMENTAIRES
FORCE OUVRIÈRE

FO

ÉDITO



Jean-Claude Mailly,
Secrétaire général
de Force Ouvrière

La loi dite "Rebsamen" est une loi d'initiative gouvernementale.

Elle s'inscrit dans un cycle qui, de la loi Macron au rapport Combrexelle, remet en cause des droits des salariés.

Il y a longtemps que les employeurs revendiquaient une fusion ou regroupement des IRP. Déjà par exemple en 2008, lors de la négociation sur le marché du travail, nous avions repoussé cette demande patronale.

Ils obtiennent là en grande partie satisfaction après plusieurs années de délibération et une négociation qui n'avait pas abouti.

Qu'à cela ne tienne, le gouvernement, vraisemblablement au nom d'une conception particulière du Dialogue social, a pris l'initiative.

Ce document contient les analyses et commentaires de Force ouvrière. Il constitue un appui et un outil pour les militants.

Le dossier n'est pas clos, ne serait-ce que parce que nombre de Décrets doivent être publiés.

À n'en pas douter, de nombreux problèmes vont se poser dans la mise en œuvre des textes sur le terrain.

La vigilance s'impose.

Document réalisé par le secteur Conventions collectives,
avec le concours des secteurs Egalité, Emploi, Juridique et Protection sociale.

Infographie : Véronique PFOHL

INTRODUCTION

Après la loi du 6 août 2015 dite "loi Macron", la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, ou "loi « Rebsamen", constitue une seconde loi fourre-tout, dont le contenu vise à détricoter encore davantage le code du travail.

Cette loi fait suite à l'échec de la négociation sur la modernisation du dialogue social qui s'est tenue d'octobre 2014 à janvier 2015.*

Elle attaque à la fois les instances représentatives du personnel (IRP), les moyens de les faire fonctionner et les modalités d'exercice de leurs prérogatives.

La fusion des IRP

Concernant le volet institutions représentatives du personnel, la loi est globalement présentée par le gouvernement comme ne réalisant pas la fusion des institutions représentatives du personnel (IRP).

Pourtant, à partir du moment où il y a :

- *fusion des moyens,*
- *remplacement des consultations des CE et des CHSCT par une consultation unique,*
- *une expertise qui devient commune,*

Où se trouve la différence entre le prétendu « regroupement d'institutions » et leur « fusion » ?

Force Ouvrière s'est battue contre l'intégration du CHSCT au sein de la DUP en raison de la spécialisation du CHSCT qui exige compétence, attention, investigations et actions spécifiques.
Cette intégration à la DUP ne tient pas compte non plus de l'urgence nécessaire à la tenue d'un certain nombre de réunions du CHSCT, tel que suite à un accident du travail ayant des conséquences graves, lorsqu'il existe un danger grave et imminent ou encore en cas d'évènement grave lié à l'activité de l'établissement en matière d'environnement et de santé publique.
Car, comment, dans le cadre d'une DUP composée de nombreux membres, assurer une rapidité des décisions à prendre notamment au regard de l'exigence de quorum ?

Des moyens en baisse et non garantis

En renvoyant à un décret ultérieur la détermination des moyens de la DUP en termes de volume de mandats et d'heures de délégation, sans poser aucun minima légaux, le législateur s'est lavé les mains.

D'autant que les volumes sur lesquels s'est engagé le gouvernement dans l'étude d'impact sont en-deçà des moyens actuels.

Les prérogatives des IRP écornées

La loi a traqué et supprimé les consultations des IRP portant de près ou de loin sur un sujet de compétence d'un autre représentant du personnel, sans se soucier si ces concours de compétences étaient justifiés et protecteurs des droits des salariés.
Ainsi, par exemple, le comité d'entreprise ne pourra plus donner son avis sur un accord collectif portant sur son domaine de compétence.
De même, un comité d'établissement n'examinera plus une décision prise au niveau de l'entreprise dès lors qu'elle ne comporte pas d'adaptation spécifique à l'établissement.

Les atteintes à la négociation collective

Enfin, même la négociation collective a été altérée en fusionnant les thèmes de négociation obligatoire et en favorisant la négociation collective en l'absence de délégués syndicaux.

On le voit bien, l'objectif de cette loi est de permettre aux employeurs de passer moins de temps avec les IRP et les organisations syndicales, car pour le gouvernement et le patronat, le dialogue social est un frein à l'efficacité économique !

FO a pesé pour faire évoluer cette loi anti-dialogue social, notamment en proposant près de 40 amendements, certains demandant la suppression pure et simple d'articles entiers (tel l'intégration du CHSCT à la DUP ou la fusion des NAO…), d'autres aménageant un peu mieux ce qui pouvait l'être. Une bonne majorité d'entre eux ont été rejetés.

Nous resterons vigilants sur les décrets à venir et vous tiendrons informés.

Pour l'heure, nous vous livrons ici un rapide examen, assorti de nos commentaires, sur la quasi-totalité des thématiques abordées par la loi du 17 août 2015.

*Pour les positions et propositions FO tenues durant la négociation, se reporter notamment aux circulaires n°008 en date du 26 janvier 2015, n°187 en date du 22 décembre 2014 et n°170 en date du 25 novembre 2014.

SOMMAIRE

ARTICLES	THÈMES	
ARTICLE 1	REPRÉSENTATION DES SALARIÉS DES ENTREPRISES DE MOINS DE ONZE SALARIÉS	9
ARTICLES 4, 5 et 6	VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS	10
ARTICLES 7, 8 et 10	REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES	12
ARTICLES 10 et 11	ADMINISTRATEURS SALARIÉS	13
ARTICLE 13	EXTENSION DE LA DUP (DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL)	15
ARTICLE 14	FACULTÉ DE REGROUPER LES IRP DANS LES ENTREPRISES DE 300 SALARIÉS ET PLUS	18
ARTICLE 15	INSTANCE DE COORDINATION DES CHSCT	20
ARTICLE 15	RÉPARTITION DES COMPÉTENCES ENTRE COMITÉS D'ETABLISSEMENT ET COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE	21
ARTICLES 16 et 32	CHSCT	23
ARTICLE 17	RÉUNIONS DU COMITÉ D'ENTREPRISE	24
ARTICLE 18	INFORMATION / CONSULTATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE	26
ARTICLE 19	NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES EN ENTREPRISE	30
ARTICLE 20	AGISSEMENTS SEXISTES	33
ARTICLE 21	NÉGOCIATION DÉROGATOIRE EN L'ABSENCE DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL DANS L'ENTREPRISE	34
ARTICLE 22	COMITÉ D'ENTREPRISE ET SEUILS D'EFFECTIFS	37
ARTICLE 26	MÉDECINE DU TRAVAIL	38
ARTICLES 27 et 33	PATHOLOGIES PSYCHIQUES	42
ARTICLES 28 à 31	PÉNIBILITÉ	43
ARTICLES 34 à 37	RÉGIME DES INTERMITTENTS	46
ARTICLE 38	PRINCIPE DE CRÉATION DU COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ	48
ARTICLE 53	PÉRIODE D'ESSAI DES APPRENTIS	49
ARTICLES 57 à 60	CRÉATION DE LA PRIME D'ACTIVITÉ	50

ARTICLE 1

REPRÉSENTATION DES SALARIÉS DES ENTREPRISES DE MOINS DE ONZE SALARIÉS (TPE)

Des commissions paritaires interprofessionnelles sont instituées au niveau régional afin de représenter les salariés et les employeurs d'entreprises de moins de onze salariés.

CHAMP D'APPLICATION

Elles représentent les salariés et les employeurs des branches qui n'ont pas déjà mis en place de telles commissions.

COMPOSITION

Chaque commission paritaire est composée de vingt membres salariés et employeurs d'entreprises de moins de onze salariés :

- dix sièges attribués aux organisations syndicales de salariés dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel, proportionnellement à leur audience dans la région obtenue aux élections TPE ;
- dix sièges attribués aux organisations professionnelles d'employeurs dont la vocation statutaire revêt un caractère interprofessionnel, proportionnellement à leur audience auprès des entreprises de moins de onze salariés implantées dans la région et appartenant aux branches couvertes par la commission.

Les sièges doivent être pourvus en respectant la parité entre les femmes et les hommes.

MISSIONS

Elles ont pour compétence :

- de donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;
- d'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de onze salariés et à leurs salariés, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ;
- de faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction, avec l'accord des parties concernées ;
- de faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

MOYENS

- L'accès aux entreprises par les membres de la commission sera possible sur autorisation de l'employeur.
- Les membres disposent d'un crédit d'heures de cinq heures par mois. Le temps de trajet pour se rendre aux réunions de la commission n'est pas imputé sur ce crédit.
- Ils bénéficient de la protection due aux représentants du personnel.

Commentaires FO

FO était favorable à une représentation au niveau de la branche de tous les salariés, ceux des TPE comme ceux des entreprises de 11 salariés et plus dépourvues d'IRP. À condition que cette représentation soit dotée de réels moyens.

ARTICLES 4, 5 et 6

VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

La loi prévoit diverses mesures à destination des salariés titulaires d'un mandat de représentant du personnel ou de représentant syndical.
Elle instaure notamment un entretien avec l'employeur en début de mandat, ainsi que des garanties en matière de progression salariale et de valorisation des compétences acquises au cours d'un mandat.

Commentaires FO

Pour FO, nul ne doit subir de préjudice du fait d'un mandat de représentation élective ou syndicale. Cependant une valorisation du parcours syndical ne doit pas pour autant conduire à une « professionnalisation » des représentants élus ou désignés.

CONCILIATION DES TEMPS SYNDICAL, PROFESSIONNEL ET PERSONNEL

Un accord prévoit les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives.

Il veille à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions électives et syndicales.

Cet accord prend en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

Remarque : La référence à la conciliation d'un mandat syndical avec la vie personnelle est nouvelle, tout comme celle tenant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions électives et syndicales.

ENTRETIEN INDIVIDUEL DE DÉBUT DE MANDAT

Le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie d'un entretien avec son employeur au début de son mandat.

Cet entretien est réalisé à la demande du salarié.

Il porte sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi.

Lors de cet entretien, le salarié peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Cet entretien ne remplace pas l'entretien professionnel relatif aux perspectives d'évolution professionnelle auquel le salarié a droit tous les deux ans.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET VAE

L'entretien professionnel peut permettre de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Cela suppose la réunion de deux conditions cumulatives :

- l'entretien professionnel doit être réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical ;
- le titulaire du mandat doit disposer d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'égalité d'accès des représentants du personnel et des délégués syndicaux à la formation professionnelle est posée par la loi.

Une liste des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical est établie par les ministres chargés du travail et de la formation professionnelle.

Après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle, ces compétences font l'objet d'une certification inscrite à l'inventaire mentionné dans le code de l'éducation.

Cette certification, enregistrée en blocs de compétences, permet d'obtenir des dispenses dans le cadre notamment d'une démarche de VAE.

Un recensement des certifications ou parties de certification comportant ces compétences et enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles est annexé à la liste mentionnée dans le code du travail.

PROGRESSION SALARIALE

Les représentants du personnel et les représentants syndicaux bénéficient d'une évolution de rémunération au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Cette disposition s'applique en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés exerçant un mandat syndical au moins aussi favorables que les conditions prévues ci-dessus, lorsque le nombre d'heures de délégation dont disposent ces salariés sur l'année dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

ARTICLES 7, 8 et 10

REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES

En matière d'égalité, Force Ouvrière considère cette loi comme une régression historique.

PROPORTIONNALITÉ DES LISTES AUX ÉLECTIONS DP ET CE

À partir du 1er janvier 2017, pour chaque collège électoral, les listes de délégués du personnel et des membres du Comité d'entreprise (CE) – titulaires et suppléants – qui comportent plusieurs candidats devront être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes seront composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

SANCTION

Le non-respect de cette règle entraînera l'annulation de l'élection du nombre d'élus du sexe surreprésenté dépassant la proportion de femmes et d'hommes que la liste de candidats devait respecter.

Commentaires FO

FO conteste le procédé consistant à annuler a posteriori l'élection des candidats dès lors que l'exigence de proportionnalité n'est pas respectée. Au lieu de sanctions, nous avons proposé des incitations, par exemple sous forme de crédits d'heures supplémentaires.

De plus, la proportionnalité pourrait être plus souple et progressive, en évoluant lors du prochain scrutin, de + ou –30 % puis de + ou –10 % à l'échéance suivante.

PARITÉ DES LISTES AUX ÉLECTIONS PRUD'HOMALES

Les listes de candidats pour la désignation des conseillers prud'homaux devront, pour chaque conseil et chaque organisation, comporter un nombre égal de femmes et d'hommes, présentés alternativement.

PARITÉ LORS DE LA MISE EN PLACE DES ADMINISTRATEURS SALARIÉS

Concernant les administrateurs représentant les salariés dans les conseils d'administration, les directoires et les conseils de surveillance des sociétés anonymes, la parité doit être respectée.

Concrètement, chaque liste doit comporter un nombre de candidats double de celui des sièges à pourvoir et être composée alternativement d'un candidat de chaque sexe. Sur chacune des listes, l'écart entre le nombre des candidats de chaque sexe ne peut être supérieur à un.

Lorsque le comité de groupe, le comité central d'entreprise ou le comité d'entreprise désignent deux administrateurs, ils devront désigner une femme et un homme.

ARTICLES 10 et 11

ADMINISTRATEURS SALARIÉS

Les seuils relatifs à la mise en place d'administrateurs représentant les salariés au conseil d'administration ou au conseil de surveillance sont abaissés. Des précisions sont apportées quant à l'entrée en fonction des administrateurs salariés.

CHAMP D'APPLICATION

Les sociétés concernées par la mise en place d'administrateurs représentant les salariés sont :

- celles employant, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins 1 000 salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire national. (Auparavant, le seuil était de 5 000 salariés).
- celles employant, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins 5 000 salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français et à l'étranger. (Le seuil était jusqu'alors de 10 000 salariés).

La condition d'obligation de mise en place d'un comité d'entreprise pour procéder à la désignation/élection d'administrateurs salariés est supprimée.

Cas des sociétés dont l'activité principale est d'acquérir et de gérer des filiales et des participations : Les sociétés qui ne sont pas dans l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise (entreprises comportant moins de 50 salariés) ont la possibilité de ne pas procéder à l'élection ou à la désignation d'administrateurs salariés si elles détiennent une ou plusieurs filiales qui remplissent les conditions et procèdent à la désignation ou à l'élection d'administrateurs salariés.

MODALITÉS D'ÉLECTION/ DE DÉSIGNATION

Se référer aux articles 7, 8 et 10 relatifs à la représentation équilibrée des femmes et des hommes.

FORMATION

La formation dont bénéficient les administrateurs représentant les salariés ne peut être inférieure à vingt heures par an.

REMARQUES : Ce temps de formation n'est pas imputable sur le crédit d'heures prévu pour garantir l'exercice utile du mandat. Cette formation, qui est à la charge de l'employeur, s'effectue à la demande des administrateurs salariés. Elle doit être adaptée à l'exercice du mandat d'administrateur salarié.

ENTRÉE EN FONCTION

L'entrée en fonction des administrateurs salariés doit intervenir au plus tard six mois après l'assemblée générale portant les modifications statutaires nécessaires à leur élection ou à leur désignation.

Cette assemblée générale a lieu au plus tard dans les six mois suivant la clôture :

- de l'exercice 2016 pour les sociétés qui emploient, à la clôture des deux exercices consécutifs précédents, plus de cinq mille salariés permanents dans la société et ses

filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou plus de dix mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français et à l'étranger ;

➢ de l'exercice 2017 pour les sociétés qui emploient, à la clôture des deux exercices consécutifs précédents, plus de mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou plus de cinq mille salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français et à l'étranger.

APPLICATION DE LA LOI DANS LE TEMPS

Cas des sociétés non soumises jusqu'à cette loi à l'obligation de mettre en place des administrateurs salariés, dont une ou plusieurs filiales remplissait déjà les conditions de mise en place d'administrateurs salariés sous l'empire de la loi ancienne :

➢ l'entrée en fonction des administrateurs et des membres du conseil de surveillance représentant les salariés doit intervenir au plus tard à la date du terme des mandats exercés, dans la ou les filiales concernées par les administrateurs salariés.

ARTICLE 13 EXTENSION DE LA DUP
(DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL)

La loi étend la DUP actuelle aux entreprises de 200 à 300 salariés et y intègre le CHSCT.

MISE EN PLACE

Une DUP, intégrant le CE mais également le CHSCT, peut être mise en place dans les entreprises de moins de trois cents salariés , sur simple décision de l'employeur, après consultation des DP et, s'ils existent, du CE et du CHSCT.

Cette faculté est possible lors de la constitution du CE ou du CHSCT ou lors de leur renouvellement.

Conseil FO

La mise en place de la nouvelle DUP n'étant qu'une faculté pour l'employeur, il est probable qu'elle ne soit pas utilisée dans un souci de paix sociale.

Mieux vaut donc ne pas attirer l'attention de l'employeur sur cette possibilité.

MOYENS : MANDATS ET CRÉDITS D'HEURES

➢ Le nombre de représentants constituant la DUP sera fixé par décret. Mais l'étude d'impact envisage les chiffres ci-dessous :

Nombre de mandats de titulaires (T) et de suppléants (S)
(prévu à ce stade dans l'étude d'impact de la loi et donc susceptible d'être modifié)

Seuil d'effectif	Décret futur ?		Total actuel DP + CE + CHSCT		Delta au regard de la loi	Total actuel DUP + CHSCT		Delta au regard de la loi
	T	S	T	S		T	S	
de 50 à 74	5	5	8	5	- 3 T	6	3	- 1 T + 2 S
de 75 à 99	6	6	10	7	- 4 T -1 S	7	4	- 1 T + 2 S
de 100 à 124	7	7	12	9	- 5 T - 2 S	8	5	- 1 T + 2 S
de 125 à 149	8	8	13	10	- 5 T -2 S	9	6	- 1 T + 2 S
de 150 à 174	9	9	13	10	- 4 T -1 S	10	7	- 1 T + 2 S
de 175 à 199	10	10	14	11	- 4 T - 1 S	11	8	- 1 T + 2 S
de 200 à 249	11	11	15	11	- 4 T			
de 250 à 299	12	12	16	12	- 4T			

ARTICLE 13

EXTENSION DE LA DUP (DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL)

➢ Le nombre d'heures de délégation des membres titulaires sera fixé par décret. Ici aussi l'étude d'impact envisage les montants ci-dessous :

Nombre d'heures de délégation/mois (des représentants titulaires)
(prévu à ce stade dans l'étude d'impact de la loi et donc susceptible d'être modifié)

Seuil d'effectif	Décret futur		Total actuel DP + CE + CHSCT	Delta au regard de la loi	Total actuel DUP + CHSCT	Delta au regard de la loi
	par RP*	Total**				
de 50 à 74	13	65	96	- 31 h	66	- 1 h
de 75 à 99	14	84	131	- 45 h	86	- 2 h
de 100 à 124	15	105	175	- 70 h	115	- 10 h
de 125 à 149	17	136	190	- 54 h	135	+ 1 h
de 150 à 174	18	162	190	- 28 h	155	+ 7 h
de 175 à 199	19	190	205	- 15 h	175	+ 15 h
de 200 à 249	19	209	210	- 1 h		
de 250 à 299	19	228	225	+ 3 h		

*Nombre d'heures par représentant du personnel titulaire (RP).

** Nombre d'heures cumulées au regard du nombre de représentants titulaires prévus.

Conseil FO

Le nombre de mandats peut être augmenté par accord avec les organisations syndicales susceptibles de participer à la négociation du protocole d'accord préélectoral. Les crédits d'heures peuvent être améliorés par accord de branche ou d'entreprise. Si l'employeur entend faire usage de sa faculté de supprimer les 3 instances pour passer à la nouvelle DUP, ces éléments de négociation peuvent permettre un passage « à moindre coût », en termes de représentation des salariés.

ARTICLE 13 EXTENSION DE LA DUP (DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL)

2 nouveautés intéressantes peuvent tout de même être notées :

Le crédit d'heures est annualisé : les heures sont donc cumulables sur l'année mais un membre ne pourra utiliser sur un mois plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Les crédits d'heures peuvent être répartis entre membres titulaires et avec les membres suppléants de la DUP, sous réserve de ne pas conduire à ce qu'un membre de la délégation dispose, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont bénéficie un membre titulaire.

L'employeur doit être informé de cette répartition.

Conseil FO

En cas de maladie ou de congés des membres titulaires, les heures ne sont donc plus perdues : il faudra veiller à bien les répartir afin de ne pas les "perdre" en fin d'année.

FONCTIONNEMENT

- Le nombre de réunions est fixé à au moins au moins une fois tous les deux mois sur convocation de l'employeur, soit **6 réunions minimum/an.**
- Au moins quatre de ces réunions annuelles portent en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du CHSCT.
- Les membres de la DUP désignent un secrétaire et un secrétaire adjoint, qui exercent les fonctions dévolues au secrétaire du CE et au secrétaire du CHSCT.
- Les avis de la DUP sont rendus dans les délais applicables au CE.
- Les membres suppléants de la délégation unique du personnel participent aux réunions avec voix consultative.

Par ailleurs :

- un **ordre du jour commun** de chaque réunion est établi par l'employeur et le secrétaire de la DUP. Il est communiqué aux membres huit jours au moins avant la séance ;
- un **avis unique** de la DUP est recueilli pour les questions relevant à la fois des attributions du CE et du CHSCT ;
- une **expertise commune** est également requise sur les sujets relevant des attributions CE du CHSCT.

Commentaires FO

Pour FO, il y a une véritable fusion.

Conseil FO

La distinction des domaines de l'avis unique/expertise commune ne va pas être aisée car en général, les sujets sont identiques (tel que une réorganisation, un déménagement …) mais sont envisagés sous un angle différent, économique pour le CE et en termes d'impact sur la santé pour le CHSCT.

Selon les conditions de financement de l'expertise (par la DUP ou par l'employeur ?) qui seront fixées par décret ultérieurement, il sera préférable ou non de privilégier la notion de sujets communs.

ARTICLE 14

FACULTÉ DE REGROUPER LES IRP DANS LES ENTREPRISES DE 300 SALARIÉS ET PLUS

Le regroupement des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de deux de ces institutions représentatives au sein d'une instance unique est possible :

- dans les entreprises d'au moins trois cents salariés ;

- par accord majoritaire, c'est-à-dire signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés, quel que soit le nombre de votants, en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP.

Éléments devant être prévus par l'accord	Minima envisagés par la loi
Le nombre de représentants du personnel titulaires et suppléants élus au sein de l'instance	Il ne peut être inférieur à des seuils qui seront fixés par décret.
Le nombre minimal de réunions	Il ne peut être inférieur à une réunion tous les deux mois.
Les modalités selon lesquelles l'ordre du jour est établi et communiqué aux représentants du personnel	
Le rôle respectif des membres titulaires et des membres suppléants	
Le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de l'instance	Il ne peut être inférieur à un seuil qui sera fixé par décret.
Le nombre de jours de formation dont bénéficient les membres	Il ne peut être inférieur à un seuil qui sera fixé par décret.
Lorsque l'instance inclut le CHSCT : la composition et le fonctionnement au sein de l'instance d'une commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail Un nombre minimal de réunions de l'instance consacrées, en tout ou partie, à l'exercice de ses attributions en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.	Le nombre de réunions ne peut être inférieur à quatre par an.

ARTICLE 14

FACULTÉ DE REGROUPER LES IRP DANS LES ENTREPRISES DE 300 SALARIÉS ET PLUS

Conseil FO

FO a été extrêmement opposée à cette faculté de fusionner les IRP dans des entreprises d'au moins 300 salariés, qui disposent donc largement des moyens humains et financiers nécessaires au fonctionnement d'institutions représentatives du personnel distinctes.

Qui plus est, le renvoi systématique au décret et l'absence de minima fixé au niveau de la loi constituent un risque au regard du principe de participation des salariés à la détermination de leurs conditions de travail.

En effet, la représentation des salariés ne doit pas pouvoir être vidée de tout contenu par la fixation par décret d'un nombre dérisoire de représentants, d'heures de délégation et de jours de formation.

Sur ces éléments essentiels, la loi devait déterminer les principes fondamentaux.

➔ **La négociation de tels accords est donc fortement déconseillée.**

Si de tels accords étaient toutefois négociés, il est indispensable de prévoir un nombre de représentants, de jours de formation et d'heures de délégation car si rien n'est prévu sur ces points, l'accord sera néanmoins valable et des montants prévus par un décret futur s'appliqueront automatiquement.

ARTICLE 15 INSTANCE DE COORDINATION DES CHSCT

La Loi de sécurisation de l'emploi de 2013 avait déjà amorcé la déstructuration du CHSCT en mettant en place une « instance de coordination des CHSCT ». Mesure qui va à l'encontre même de la philosophie de la prévention des risques professionnels, qui, pour être efficace, repose sur le principe de proximité.

L'instance de coordination, telle que prévue par la loi de sécurisation de l'emploi permet qu'une seule et unique expertise soit réalisée en cas de projet commun à plusieurs établissements. Composée d'un représentant de l'employeur et de membres des CHSCT « locaux » concernés, le CHSCT de coordination rend un avis sur la base de l'expertise unique.

La loi relative au dialogue social organise davantage cette instance de coordination et lui donne encore plus d'importance.

ARTICULATION DES CONSULTATIONS

➢ L'instance de coordination est seule consultée sur les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements.

➢ Ensuite, les CHSCT concernés sont consultés sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet, spécifiques à leurs établissements.

Commentaires FO

Autrement dit, les CHSCT n'ont plus d'autre choix que de s'adapter à des mesures qui auront déjà été pensées et prises pour eux. En terme de santé au travail c'est grave : nous ne sommes plus dans l'amélioration des conditions de travail, ni dans la prévention primaire.

➢ L'avis rendu par chaque CHSCT doit être transmis à l'instance de coordination (dans des conditions qui seront fixées par décret).

Commentaires FO

Jusqu'ici, il était simplement prévu que les CHSCT rendaient leur avis après avoir été destinataires du rapport de l'expert et de l'avis de l'instance de coordination.

C'est donc une exigence de procédure et d'information supplémentaire.

Conseils FO

Pour FORCE OUVRIÈRE, l'ensemble de ces mesures a un objectif unique : celui de fragiliser l'action des CHSCT. Les employeurs refusent que leurs décisions économiques et financières soient subordonnées à un intérêt supérieur qui serait celui de la santé/sécurité au travail.

Dans ce contexte de fragilisation et de complexification des règles, il faut que les membres de CHSCT redoublent de vigilance en étant parfaitement informés de ce qui se décide à tous les niveaux de l'entreprise (au niveau de l'instance de coordination et aux niveaux des CHSCT locaux).

RÉPARTITION DES COMPÉTENCES ENTRE COMITÉS D'ÉTABLISSEMENT ET COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE

La loi organise et encadre de conditions nouvelles l'exercice des attributions respectives du comité central d'entreprise (CCE) et des comités d'établissement au regard de la nature et des impacts potentiels des projets de gestion qui sont soumis à leur consultation ponctuelle.

COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE

Le CCE doit désormais être seul consulté sur :

- les « projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements ».
Dès lors, « son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux comités d'établissement » ;

- ou « lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies ».

Commentaires FO

L'utilisation des mots « projet décidé » risque fort de prêter à confusion au quotidien dans les échanges des élus avec les employeurs et représente une source potentielle d'entrave au fonctionnement régulier de l'instance.

En effet, selon le principe du préalable (au titre duquel la consultation doit avoir lieu avant la décision et la mise en œuvre d'un projet), le projet soumis à consultation ne peut pas être déjà « décidé », il doit rester « en cours d'élaboration » jusqu'à l'émission régulière de l'avis du CE et ne peut valablement être mis en œuvre qu'après celle-ci.

COMITÉS D'ÉTABLISSEMENT

Les comités d'établissement quant à eux sont consultés exclusivement sur les mesures d'adaptation des projets décidés au niveau de l'entreprise, spécifiques à chaque établissement et qui relèvent de la compétence du chef de chaque établissement.

Commentaires FO

La notion de projet « au niveau de l'entreprise qui ne comporte pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements » semble trop large, manque de réalisme et retire des prérogatives légitimes à des Instances représentatives du personnel. En effet, dans une entreprise à établissements multiples, il est difficile d'imaginer un projet de gestion global qui ne nécessiterait aucune mesure d'adaptation ou d'application dépendant de l'autorité des chefs d'établissements… Par ailleurs, quand bien même il n'existerait aucune mesure d'adaptation « spécifique » à tel ou tel établissement, chaque comité d'établissement doit pouvoir être informé et consulté sur l'application concrète de la décision de gestion prise au niveau central sur le périmètre de l'établissement et ses impacts possibles sur les salariés de l'établissement et leurs conditions d'emploi et de travail.

ARTICLE 15

RÉPARTITION DES COMPÉTENCES ENTRE COMITÉS D'ÉTABLISSEMENT ET COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE

CCE / COMITÉS D'ÉTABLISSEMENT

Le texte précise que « lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CCE et un ou plusieurs comités d'établissement, l'avis rendu par chaque comité d'établissement est transmis au CCE dans des délais fixés par décret en Conseil d'État ».

REMARQUES FO : cette disposition semble prescrire la navette suivante en cas de consultation du CCE et des CE d'établissement concernés par des mesures d'adaptation spécifiques :

CCE (projet général) rend un avis (transmis aux)

↓

Comités d'établissement (mesures d'adaptation spécifiques) rendent des avis

↓

CCE (avis final) ?

Mais, en l'état, **le texte ne précise nullement que le CCE est compétent pour être à nouveau consulté et rendre un avis final sur l'ensemble d'un projet et de ses applications** envisagées, après que les CE d'établissement ont été consultés sur les mesures spécifiques les touchant... Il faudra attendre le décret et éventuellement la circulaire d'application pour avoir des précisions sur ce point.

A NOTER : à l'article 18, la même articulation des consultations et répartition des compétences est possible, si un accord de groupe le prévoit, entre un comité de groupe et les comités des entreprises constituant le groupe, mais uniquement concernant la consultation sur les orientations stratégiques du groupe.

ARTICLES 16 et 32

CHSCT

MISE EN PLACE

➢ Les entreprises d'au moins 50 salariés mettent en place un CHSCT dans leurs établissements (d'au moins 50 salariés).

➢ Lorsqu'elles sont constituées uniquement d'établissements de moins de 50 salariés, les entreprises doivent créer au moins un CHSCT.

En effet, la loi ordonne que « tous les salariés de ces entreprises sont rattachés à un CHSCT ».

DÉLAIS

➢ La loi ajoute la notion de « délai d'examen suffisant en fonction de la nature et de l'importance des questions soumises » quand les CHSCT et l'instance de coordination sont consultés dans les cas prévus par la loi.

➢ Sauf dispositions législatives spéciales ou accord d'entreprise, un décret fixera les délais dans lesquels les avis sont rendus, ainsi que le délai dans lequel le CHSCT transmet son avis au CE. Ceux-ci ne peuvent être inférieurs à 15 jours.

➢ À défaut de réponse avant l'expiration du délai, le CHSCT et éventuellement l'instance de coordination sont réputés avoir rendu un avis négatif.

RÈGLEMENT INTERIEUR

La loi organise aussi les modalités de fonctionnement et l'organisation des travaux du CHSCT en lui enjoignant d'adopter un règlement intérieur (à la majorité des membres présents).

DURÉE DU MANDAT

Les membres du CHSCT sont désignés pour une durée qui prendra fin avec celle du mandat des membres CE les ayant désignés.

COMPOSITION

L'article L 4613-2 du code du travail traite de la composition de la délégation des représentants du personnel au CHSCT et notamment des personnes qui assistent aux réunions avec voix consultative.

Il est désormais complété pour permettre au médecin du travail de « donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du Service de Santé au Travail » (SST).

Commentaires FO

Lorsque le médecin du travail est dans l'impossibilité d'assister aux réunions du CHSCT, il ne laisse donc pas son siège vide mais peut le déléguer à une infirmière, un ergonome … ceci pourrait paraître séduisant.

Pour autant FORCE OUVRIÈRE met en garde : les membres de l'équipe pluridisciplinaire n'étant pas des salariés protégés, il y a fort à parier que leurs interventions soient « timides ». Prendre la parole et défendre des positions fortes au cours d'une réunion du CHSCT nécessite une réelle indépendance et donc une protection.

Cette disposition ne semble donc pas aussi efficace qu'elle y paraît de prime abord.

ARTICLE 17 RÉUNIONS DU COMITÉ D'ENTREPRISE

La loi apporte des précisions sur les modalités de recours à la visioconférence, ainsi que sur l'organisation de réunions comportant plusieurs IRP.

MODALITÉS DE RECOURS À LA VISIOCONFÉRENCE

Existence d'un accord préalable

Instance	Type d'accord nécéssaire pour recourir à la visioconférence
Comité d'entreprise	Accord entre l'employeur et les membres élus du comité
Comité central d'entreprise	Accord entre l'employeur et les membres élus du comité
Comité de groupe	Accord entre le président et les représentants du personnel siégeant au comité
Comité d'entreprise européen	Accord entre le chef de l'entreprise dominante du groupe et les représentants du personnel siégeant au comité
Réunions communes de plusieurs IRP	Accord entre l'employeur et les membres
CHSCT	Accord entre l'employeur et les membres désignés du comité
Instance de coordination du CHSCT	Accord entre l'employeur et les représentants de chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

En l'absence d'accord

- Le recours à la visioconférence est limité à trois réunions par année civile.
- Un décret détermine les conditions dans lesquelles le comité ou l'instance peut, dans ce cadre, procéder à un vote à bulletin secret

DÉLIBERATIONS DU CE ...

Procès-verbal

Les délibérations du comité d'entreprise sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité dans un délai et selon des modalités définis par un accord conclu dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L 2323-3 ou, à défaut, par un décret.

A l'issue du délai mentionné dans l'accord, le procès-verbal est transmis à l'employeur, qui fait connaître lors de la réunion du comité d'entreprise suivant cette transmission sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises.

.... DÉLIBERATIONS DU CE

Enregistrement/sténographie des séances

Les conditions dans lesquelles il peut être recouru à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du comité d'entreprise seront déterminées par un décret.

RÉUNIONS COMMUNES DES IRP

Principe

- L'employeur peut organiser des réunions communes de plusieurs des institutions représentatives du personnel lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation.
- Ce projet est inscrit par l'employeur à l'ordre du jour de la réunion commune, qui peut comporter des points complémentaires selon les règles propres à chaque institution.
- L'ordre du jour est communiqué au moins huit jours avant la séance aux membres des institutions réunies.

Conditions

- Les règles de composition et de fonctionnement de chaque institution sont respectées.
- Lorsque l'ordre du jour prévoit le recueil d'un avis, celui-ci est valablement recueilli au cours de cette réunion commune, sous réserve que l'institution devant rendre son avis soit consultée selon ses règles propres.

ARTICLE 18 INFORMATION / CONSULTATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE

TROIS THÈMES DE CONSULTATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

La loi rassemble l'ensemble des consultations périodiques obligatoires visées précédemment aux articles L 2323-7-1 à L 2323-72 en 3 thèmes généraux obligatoires de consultation annuelle.

Ainsi, l'ensemble des thèmes de consultations périodiques obligatoires sont regroupés en trois thèmes de consultation annuelle :

➢ **"Les orientations stratégiques de l'entreprise** et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle".

L'avis du CE est transmis à l'organe de direction de l'entreprise.

➢ **"La situation économique et financière de l'entreprise".** Cette consultation "porte également sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche, et sur l'utilisation du CICE".

Comme pour la consultation sur les orientations stratégiques, l'avis du CE est transmis à l'organe de direction de l'entreprise.

➢ **"La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi".** Cette consultation porte "sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu".

À NOTER :

- **Le maintien d'un intitulé « bilan social » pour les entreprises de plus de 300 salariés, non pas sous forme de rapport à part mais en tant que complément d'informations disponibles dans la base de données économiques et sociales et à l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise.**
- **La disparition du rapport de situation comparée femmes/hommes (RSC) en tant que document spécifique à part pour les entreprises de plus de 300 salariés.**
  Dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur mettra à la disposition du CE les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, prévus dans la Base de données économiques et sociales (BDES), ainsi que l'accord ou, à défaut, le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle.
  Les éléments d'information relatifs à l'égalité professionnelle sont quelque peu précisés par la loi : *« diagnostic et analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise ».*

Commentaires FO

Pour FO, l'analyse du rapport de situation comparée est fondamentale pour détecter les écarts et comprendre les causes des inégalités professionnelles. Elle constitue ainsi un point de départ pour construire un accord sur l'égalité concret et efficace. Disperser les données du RSC dans la BDES rend difficile son utilisation. Il apparait alors primordial de le conserver comme un rapport spécifique dans le cadre d'une négociation.

CONSULTATIONS PONCTUELLES

Les consultations ponctuelles demeurent sur les sujets qui n'auront pas fait l'objet de ces 3 consultations périodiques obligatoires.

Le CE « est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle, **lorsque ces questions ne font pas l'objet des consultations prévues à l'article L 2323-6. »**

Commentaires FO

L'exclusion des consultations ponctuelles sur les sujets qui auront fait l'objet des 3 thèmes des nouvelles consultations périodiques obligatoires représente un fort risque de confusion entre les sujets qui devront être abordés lors des 3 nouvelles consultations périodiques obligatoires et ceux qui devront faire l'objet de consultations ponctuelles particulières. Le texte semble en effet permettre à l'employeur d'aborder sans grand détails un sujet à l'occasion de la seule consultation périodique sur l'un des 3 thèmes obligatoires, alors que celui-ci représenterait un projet de gestion à part entière et méritant une consultation ponctuelle spécifique du CE. La consultation sur la politique sociale de l'entreprise pourrait-t-elle dans ce cadre faire échec à la mise en œuvre d'une procédure d'information-consultation sur un PSE ? On voit le danger de cette rédaction.

AUTRES DISPOSITIONS

Extension de l'expertise-comptable à la demande du CE et financée par l'employeur pour la consultation sur la politique sociale et pour préparer la négociation sur l'égalité professionnelle (dans les entreprises de plus de 300).

Commentaires FO

C'est une avancée importante en faveur des Comités d'entreprises. En effet, jusqu'alors, le CE ne pouvait faire prendre en charge par l'entreprise des expertises sur l'emploi, l'égalité, la formation ou autre, ce qui constituait souvent un frein au traitement en profondeur de ces questions.

Avancement de la date d'intégration à la base de données économiques et sociales de l'ensemble des rapports périodiques écrits obligatoires dont le code du travail prévoyait précédemment la transmission par l'employeur aux membres du CE.

L'ensemble des rapports et informations périodiques, données chiffrées et indicateurs légaux et règlementaires doivent figurer, au 1er janvier 2016, dans la base de données économiques et sociales créée par la loi de sécurisation du 14 juin 2013 (normalement mise en place dans les entreprises de plus de 300 salariés depuis le 14 juin 2014, et depuis le 14 juin 2015 dans les entreprises de moins de 300 salariés).

Commentaires FO

Dans les faits, à ce jour, toutes les entreprises n'ont pas mis en place la BDES. Nous pouvons craindre, d'ici le 31 décembre 2015 soit dans les 4 prochains mois, la mise en place précipitée de BDES d'un niveau médiocre et la fixation de modalités d'accès plutôt défavorables aux élus dans beaucoup d'entreprises.

Un décret en Conseil d'État doit venir préciser le contenu détaillé de tous ces thèmes d'information. Vigilance à maintenir quant à ce décret qui, selon les engagements répétés du gouvernement devrait maintenir le contenu de l'information obligatoire à droit constant. Pour FO, l'ensemble des indicateurs légaux et règlementaires actuels devront être maintenus.

Suppression de l'obligation de consultation du CE sur les accords collectifs d'entreprise.

Les projets d'accords collectifs, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à l'avis du comité d'entreprise.

Suppression des informations trimestrielles obligatoires dans les entreprises de + de 300 salariés, à l'exception de : l'évolution des commandes, les retards éventuels de paiement des cotisations sociales et les contrats passés avec des entreprises de travail temporaire.

ADAPTATION PAR ACCORD DES MODALITÉS, DU CONTENU ET DES DÉLAIS DE CONSULTATION DU CE

Un accord d'entreprise peut définir :

- les modalités des consultations récurrentes du CE sur la situation économique et financière et sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ;
- la liste et le contenu des informations récurrentes sur la situation économique et financière – à l'exception des documents comptables –, la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi - à l'exception des informations sur la situation comparée des femmes et des hommes ;
- le nombre de réunions annuelles du CE, qui ne peut être inférieur à 6 ;
- les délais de consultation.

Commentaires FO

De tels accords sont déconseillés dans la mesure où ils sont susceptibles d'affaiblir considérablement le cadre légal général applicable dans toutes les entreprises en permettant des dérogations sur l'ensemble de la procédure et du contenu même de l'information-consultation.

COMITÉ DE GROUPE

Possibilité, par accord de groupe de prévoir la compétence du comité de groupe pour la consultation sur la stratégie du groupe. La consultation du comité de groupe et des comités d'entreprises composant le groupe est articulée comme entre le comité central d'entreprise et les comités d'établissements (cf. art. 15). L'accord doit préciser "les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe aux comités d'entreprise du groupe, qui restent consultés sur les conséquences de ces orientations stratégiques" et "à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante de ce groupe.

Commentaires FO

Les dispositions sur la consultation du comité de groupe en matière d'orientations stratégiques élargissent et approfondissent la compétence du comité de groupe en une véritable prérogative de consultation (vs simple information précédemment), ce qui éloigne le niveau de consultation des IRP par rapport aux salariés. Le texte exclut de ce dispositif les consultations sur la politique sociale et la situation économique et financière… doit-on craindre une extension dans le futur ?

ARTICLE 19 NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES EN ENTREPRISE

LES THÈMES DE NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES EN ENTREPRISE ET LEUR PÉRIODICITÉ

THÈMES DE NÉGOCIATION ET PÉRIODICITÉ

Les thèmes de négociations obligatoires ont été fusionnés en 3 grandes négociations et leurs périodicités ont été modifiées.

Périodicité	Thèmes de négociation	Objet de la négociation
Annuelle	Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée	**Les salaires effectifs ;** la durée effective et l'organisation **du temps de travail**, (notamment, réduction du temps de travail, mise en place du temps partiel) ; **l'intéressement, la participation et l'épargne salariale ;** le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes
Annuelle	Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail	**L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle** pour les salariés ; les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'**égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois. Cette négociation s'appuie sur les données relatives à l'égalité contenues dans la BDES ; les mesures permettant de lutter contre toute **discrimination** en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ; les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des **travailleurs handicapés** ; les modalités de définition d'un **régime de prévoyance** ; l'exercice du droit d'**expression directe et collective des salariés** ; la prévention de la pénibilité pourra également faire partie des thèmes intégrés à cette négociation. .../...

Périodicité	Thèmes de négociation	Objet de la négociation
Triennale	Gestion des emplois et des parcours professionnels	La mise en place d'un dispositif **de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** (GPEC), et ses mesures d'accompagnement (formation, compte personnel de formation (CPF), validation des acquis de l'expérience (VAE), bilan de compétence, mobilité) ; Le cas échéant, les conditions de **la mobilité** professionnelle ou géographique interne à l'entreprise ; Les grandes **orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise** (à 3 ans) et les objectifs du plan de formation ; Les perspectives de **recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages**, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ; Les conditions dans lesquelles **les entreprises sous-traitantes** sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ; Le **déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales** et l'exercice de leurs fonctions.

Commentaires FO

Pour FORCE OUVRIÈRE, la fusion de plusieurs thèmes de négociation au sein d'une seule et même négociation comporte un risque évident de dilution des sujets et de non négociation sur l'un des thèmes de négociation pourtant obligatoire.

Il sera impératif de prévoir, dès la première réunion de négociation, un calendrier précis intégrant l'ensemble des sujets devant être ouverts au cours de la négociation concernée.

Pour FO, la fusion des négociations ne doit pas conduire à passer moins de temps à négocier qu'auparavant.

PÉRIMÈTRE

La négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée peut avoir lieu au niveau des établissements ou des groupes d'établissements distincts.

ADAPTATION DES THÈMES ET PÉRIODICITÉS DES NÉGOCIATIONS PAR VOIE D'ACCORD

L'article L 2242-20 du code du travail ouvre désormais la possibilité de déroger aux obligations légales en matière de périodicité des négociations obligatoires et en permettant de fusionner certains thèmes.

ARTICLE 19 — NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES EN ENTREPRISE

OBJET

Possibilité de modifier la périodicité de chacune des négociations pour tout ou partie des thèmes selon les modalités suivantes :

- jusqu'à 3 ans pour les sujets de négociations relevant des négociations sur :
  - rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée ;
  - égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.
- jusqu'à 5 ans pour les sujets de négociations relevant de la négociation sur :
  - gestion des emplois et des parcours professionnels.

Possibilité de modifier le nombre de négociations au sein de l'entreprise ou de prévoir un regroupement différent des thèmes de négociations obligatoire. Il n'est cependant pas possible de supprimer un thème obligatoire.

CONDITIONS

- L'entreprise doit être couverte par un accord ou un plan d'action en matière d'égalité professionnelle ;
- nécessité d'un accord majoritaire, c'est-à-dire, un accord conclu par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant obtenue au moins 50 % des suffrages valablement exprimées lors des dernières élections professionnelles.

LIMITE

S'agissant des salaires effectifs, la loi prévoit toutefois la possibilité de revenir sur la périodicité dérogatoire des négociations :

- à tout moment au cours de la période fixée par l'accord ;
- à la demande **d'une organisation syndicale signataire.**

L'employeur doit alors y faire droit sans délais.

Conseil FO

Pour FORCE OUVRIÈRE, la fusion de thèmes de négociation est à proscrire dans la mesure où les négociations sont déjà extrêmement chargées, et que cela ne pourra que nuire à la qualité des négociations.

De tels accords sont donc fortement déconseillés.

A l'inverse, il est tout à fait possible par voie d'accord de négocier des périodicités de négociation plus fréquentes, en maintenant par exemple le mode existant.

À NOTER : l'article L 2261-4 du code du travail disposant que l'adhésion confère les mêmes droits et obligations qu'aux parties signataires, il suffira d'adhérer à l'accord pour pouvoir exiger des négociations salariales annuelles en dépit de l'existence d'un accord dérogatoire.

AIDES AUX ENTREPRISES

Jusqu'à présent, les entreprises ne bénéficiaient des allègements de cotisations sociales sur les bas salaires (de 1 à 1,6 SMIC) qu'à la condition de justifier de l'ouverture des négociations annuelles sur les salaires.

- Désormais, en cas d'accord dérogatoire pouvant porter la périodicité de ces négociations jusqu'à 3 ans, les entreprises couvertes par un tel accord pourront garder le bénéfice de ces aides pendant toute la période, sauf demande d'ouverture des négociations salariales par une organisation syndicale signataire (ou adhérente) avant l'expiration de l'accord.

ARTICLE 20 AGISSEMENTS SEXISTES

La notion d'agissement sexiste est insérée dans le Code du travail.
Ainsi, « nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

ARTICLE 21

NÉGOCIATION DÉROGATOIRE EN L'ABSENCE DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL DANS L'ENTREPRISE

Jusqu'à présent, la possibilité de négocier avec des élus du personnel en l'absence de délégué syndical était strictement limité aux entreprises de moins de 200 salariés (sauf accord de branche spécifique), et à certains thèmes.

La loi Rebsamen élargit le champ de la négociation collective dérogatoire en supprimant notamment le seuil de 200 salariés et crée une nouvelle modalité de négociation : l'élu mandaté.

MODES DÉROGATOIRES DE NÉGOCIATION ...

Types de négociateurs	Conditions	Thèmes de négociation	Modalité de validité de l'accord
ÉLUS MANDATÉS **Art. L 2232-21 & suivants** du code du travail	Entreprises dotées de représentants élus du personnel, soit généralement les + de 10 salariés	Libres	Mandatement par : ➢ une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ; **ou, à défaut** ➢ une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. *Une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié.* **Pour être valable**, l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (référendum, décret à venir pour ses modalités).

Commentaire FO

Il s'agit d'un nouveau mode de négociation dérogatoire, permettant de négocier avec un seul élu.

Le système de validation majoritaire retenu est le référendum auprès des salariés alors qu'il existe des élus, ce qui est incohérent, les élus devant avoir la primauté de la validation.

ARTICLE 21

... MODES DÉROGATOIRES DE NÉGOCIATION

NÉGOCIATION DÉROGATOIRE EN L'ABSENCE DE DÉLEGUÉ SYNDICAL DANS L'ENTREPRISE

Types de négociateurs	Conditions	Thèmes de négociation	Modalité de validité de l'accord
ÉLU NON MANDATÉ **Art. L 2232-22 & suivants** du code du travail	Entreprises dotées de représentants élus du personnel, soit généralement les + de 10 salariés	Limités aux mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords de méthode dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.	**Pour être valable**, un tel accord doit remplir deux conditions cumulatives : ➢ être conclu par des membres titulaires élus au CE, DUP ou DUP élargie **ou, à défaut** par des DP titulaires ; représentant **la majorité des suffrages exprimés** lors des dernières élections professionnelles ; ➢ être approuvé par la commission paritaire de branche : – contrôle uniquement de la légalité de l'accord ; – la validation doit désormais être expresse ; – si l'une des deux conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.
SALARIÉ MANDATÉ **Art. L 2232-24 & suivants** du code du travail	Entreprises dépourvues d'IRP : – soit PV de carence – soit moins de 11 salariés.	Limités aux mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords de méthode dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi	Mandatement par : ➢ une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ; **ou, à défaut** ➢ une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. *Une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié.* **Pour être valable**, l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (référundum). Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Commentaire FO :

La disposition prévoyant une validation implicite de la commission de branche dans un délai de 4 mois prévu en 2008 a disparu. Ainsi, à défaut de réponse, pour O, l'accord ne devrait pas être considéré comme valable.

Commentaire FO :

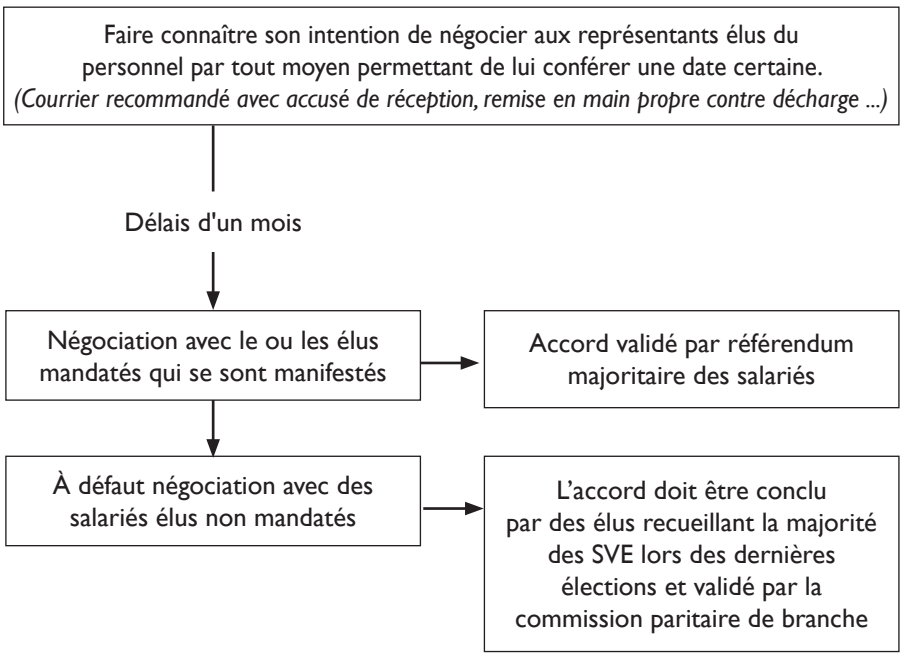
Nouveau :
La loi prévoit désormais la possibilité de négocier avec un salarié mandaté y compris dans les TPE.

ARTICLE 21

NÉGOCIATION DÉROGATOIRE EN L'ABSENCE DE DÉLEGUÉ SYNDICAL DANS L'ENTREPRISE

PROCÉDURE

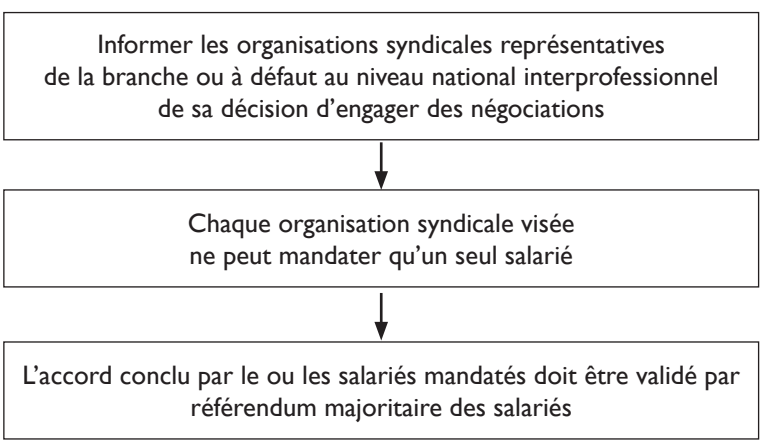
Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dotées d'IRP, un employeur qui souhaite négocier doit :



Conseil FO

En cas de présence FO mais d'absence de DS FO (en cas d'implantation récente par exemple), la possibilité de refuser de participer à la négociation collective est offerte. Mais attention, si d'autres élus souhaitent entrer en négociation, il peut être préférable de ne pas s'en exclure.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et d'IRP (PV de carence ou entreprises de moins de 11 salariés), un employeur qui souhaite négocier doit :



Commentaires FO

Pour FO, ces dispositions ouvrant aussi largement la négociation en l'absence de DS conduisent au contournement des syndicats.

ARTICLE 22 COMITÉ D'ENTREPRISE ET SEUILS D'EFFECTIFS

Révision des modalités de suppression d'un comité d'entreprise en cas de passage en dessous du seuil de 50 salariés.

"Lorsque l'effectif de 50 salariés n'a pas été atteint pendant 24 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédant la date de renouvellement du comité d'entreprise, l'employeur peut supprimer le comité d'entreprise".

Commentaires FO

La suppression d'un comité d'entreprise par l'employeur n'est plus subordonnée comme auparavant à un accord unanime ou, à défaut, à une autorisation administrative.

Ainsi, la suppression du CE est facilitée et peut intervenir à la seule initiative de l'employeur sans autre intervention.

Relèvement de 150 à 300 du seuil d'effectif entraînant une périodicité mensuelle (contre bimestrielle) **des réunions de CE.**

Relèvement de 200 à 300 du seuil d'effectif entraînant la mise en place obligatoire, au sein du CE, de la commission de la formation et de la commission de l'égalité professionnelle.

Commentaires FO

Le relèvement de 150 à 300 du seuil d'effectif entraînant une périodicité mensuelle des réunions de CE va toucher un très grand nombre d'entreprises. Pour les IRP et les salariés de ces entreprises cela représente un recul, une perte de droits et de moyens.

De même pour les seuils de mise en place des commissions obligatoires du CE.

Ces droits perdus ne pourront être rétablis formellement que par des accords collectifs.

Délai de 12 mois à compter du franchissement du seuil d'effectif de 300 pour se conformer aux règles d'information-consultation du CE.
En attente de décret d'application sur les conditions de franchissement du seuil, mais le seuil est réputé franchi si les effectifs dépassent 300 pendant les 12 derniers mois.

ARTICLE 26 MÉDECINE DU TRAVAIL

Les dispositions relatives à la Médecine du travail découlent du rapport Issindou, remis au Ministre du travail à la fin mai 2015.
FORCE OUVRIERE a donc déjà eu l'occasion de faire connaître son hostilité vis-à-vis d'un rapport qui ne règle en rien le problème de déficit démographique des médecins du travail et qui fragilise dangereusement le suivi médical régulier des travailleurs.
Les dispositions qui nous intéressent ici ont été introduites par voie d'amendements. Néanmoins, il faut savoir que le député Issindou n'a pas pu, pour des raisons de procédure, introduire toutes les mesures qu'il aurait souhaitées. Il y aura donc, vraisemblablement, une concertation, un autre projet ou proposition de loi avant la fin 2015 pour compléter ce dispositif.

Pour l'heure, voici les mesures adoptées :

LICENCIEMENT ET INAPTITUDE

En cas d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle (AT/MP), la loi énonce que l'employeur peut licencier le salarié dès lors que le médecin du travail mentionne, expressément que « tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ».
Dans ce cas, l'employeur sera réputé avoir rempli son obligation de reclassement.

Désormais, l'article L 1226-12 du code du travail prévoit que l'employeur ne peut rompre le contrat de travail du salarié inapte que :

- s'il est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié ;
- si le salarié refuse le poste proposé ;
- si le médecin du travail mentionne que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé.

Commentaires FO

Cette mesure permet de licencier un travailleur plus rapidement qu'auparavant. Elle répond essentiellement à une demande du patronat qui estime qu'il y a trop de contentieux et qu'il faut sécuriser la procédure !

FORCE OUVRIÈRE conseille donc à toutes les instances représentatives du personnel de se montrer très vigilantes dès lors qu'un salarié est absent suite à un AT/MP. Sans recherche de reclassement, la procédure sera rapide, les délais pour agir sont raccourcis ; il est donc urgent de se soucier des travailleurs absents le plus tôt possible.

MÉDECINS DU TRAVAIL ET TIERS

La loi modifie les missions du médecin du travail et des services de santé au travail (SST) en leur confiant la lourde tâche d'assurer, non plus seulement la sécurité des salariés mais aussi celle des tiers.

Commentaires FO

Il apparaît tout à fait contradictoire de constater que les médecins du travail ne sont pas assez nombreux mais d'ajouter sans cesse de nouvelles missions aux SST (pénibilité, sécurité des tiers, prévention de la consommation d'alcool ou de drogue sur le lieu de travail…).

La politique d'une entreprise en matière de santé et sécurité s'applique bien entendu à tous les individus intervenant directement ou indirectement pour l'entreprise ; il s'agit d'assurer la sécurité des clients, des fournisseurs… Pour autant, FORCE OUVRIÈRE réfute l'idée selon laquelle le médecin du travail serait en charge de la sécurité des tiers. Il y a suffisamment à faire en matière d'amélioration de la santé/sécurité des salariés et de leurs conditions de travail.

Par ailleurs, rien n'est dit sur la responsabilité : si un tiers est blessé, qui sera responsable ? Le médecin du travail ou l'employeur au nom de son obligation de sécurité de résultat ?

Plus généralement, nous assistons à « un mélange des genres » dangereux. En effet, il est proposé depuis longtemps, de pallier la pénurie des médecins du travail en autorisant les médecins généralistes à assurer le suivi médical des travailleurs. FORCE OUVRIÈRE s'y est toujours opposée. Et aujourd'hui, les médecins du travail devraient éviter toute atteinte à la sécurité des tiers. Cette confusion, illogique sur le papier, est non seulement dangereuse pour les salariés (les médecins généralistes ne connaissent pas l'ensemble des risques professionnels et les postes de travail) mais aussi pour les médecins du travail qui ne peuvent absolument pas influer sur les comportements des tiers.

Santé publique et santé au travail sont complémentaires. Les « fusionner » pour répondre à des contraintes économiques et financières nuirait à tous.

SURVEILLANCE SPÉCIFIQUE DES POSTES À RISQUES

La loi prévoit une surveillance médicale renforcée pour certains travailleurs :

- ceux affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé/sécurité, celles de leurs collègues ou de tiers ;
- ceux dont la situation personnelle le justifie.

Un décret prévoira quels travailleurs sont concernés par cette surveillance médicale et quelles en seront les modalités.

Conseils FO

Pour comprendre l'enjeu de cette disposition, il faut apprécier le contexte dans lequel elle a été adoptée.

Elle est issue du rapport Issindou qui recommande pour ces salariés, une visite médicale périodique au minimum tous les 5 ans et une visite infirmière tous les 2 ans. Le rapport propose également que la visite médicale périodique, pour les autres salariés, soit effectuée au minimum tous les 5 ans. Il n'y a donc pas une réelle différence en termes de périodicité.

FORCE OUVRIÈRE condamne fermement cette préconisation qui laisse penser que l'espacement de visites médicales règlera la question du déficit démographique des médecins du travail. C'est faux et cela a d'ailleurs déjà été démenti puisque le passage de la visite annuelle à la visite bisannuelle n'a pas réglé ce problème !

Si la loi relative au dialogue social et à l'emploi ne reprend pas cette idée, c'est parce qu'elle devra faire l'objet d'un texte réglementaire et non législatif.

Par ailleurs, des décrets devront aussi définir ce qu'est « un poste à risque ».

Pour FORCE OUVRIÈRE une mauvaise organisation du travail peut potentiellement générer des risques sur l'ensemble des postes de l'entreprise. Tous les salariés doivent donc bénéficier d'un examen médical périodique, fréquent et complet.

MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET PRÉCONISATIONS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles. À titre d'exemples, il peut préconiser des mutations/transformations de postes en fonction de l'âge, de la résistance physique, ou de l'état de santé physique et mentale du travailleur.

En la matière, la loi indique que désormais le médecin du travail peut proposer à l'employeur l'aide de l'équipe pluridisciplinaire du SST ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi.

En cas de désaccord sur les mesures à mettre en œuvre, le travailleur ou l'employeur saisit l'inspecteur du travail. La loi prévoit que la partie qui n'a pas saisi l'inspection doit être informée du recours avant toute prise de décision.

De plus, lorsqu'il constate l'existence d'un risque pour la santé des salariés, le médecin du travail propose par « un écrit motivé et circonstancié » des mesures correctives.

Ces préconisations du médecin du travail et l'éventuelle réponse écrite de l'employeur doivent désormais être transmises (et non plus seulement tenues à disposition) au CHSCT ou à défaut, aux DP, à l'inspecteur ou au contrôleur du travail, au médecin inspecteur du travail…

Commentaires FO

Cette mesure va dans le bon sens puisque les IRP seront tenues au courant des échanges et éventuels désaccords entre le médecin du travail et l'employeur. Le temps pour agir étant toujours assez court, FORCE OUVRIÈRE se satisfait de cette transmission qui pourra faire gagner un temps précieux aux IRP, qui pourront à leur tour voir le médecin du travail, écouter le salarié concerné … et décider de la suite à donner.

CONSÉCRATION LÉGALE DU COCT

Le chapitre 1er de l'article 26 consacre, au sein de la partie législative, l'existence du Conseil d'Orientation des Conditions de Travail (COCT). Sa mission principale est d'élaborer des orientations stratégiques des politiques publiques nationales en matière de santé et de sécurité au travail. Le COCT est composé de représentants de l'État, de représentants des organisations professionnelles d'employeurs, des organisations syndicales de salariés, des représentants des organismes nationaux de sécurité sociale, des représentants des organismes de prévention ainsi que des personnalités qualifiées.

Ce Conseil fonctionne déjà mais la loi officialise son existence. Actuellement, le COCT est notamment chargé de l'étude du Plan Santé au Travail 3 ; véritable feuille de route des priorités en santé au travail pour les cinq prochaines années.

Les Comités Régionaux d'Orientation des Conditions de Travail se voient confier les mêmes missions que le COCT mais œuvrent au niveau régional.

ARTICLES 27 et 33

PATHOLOGIES PSYCHIQUES

MALADIE PROFESSIONNELLE

Les pathologies psychiques (épuisement professionnel, dépression…) peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle.

Commentaires FO

FORCE OUVRIÈRE salue cette disposition qui a eu le mérite de susciter un débat sur la souffrance au travail et sur la reconnaissance de celle-ci.

Toutefois, cette avancée doit être nuancée : elle ne facilite en aucun cas la reconnaissance du lien entre la maladie psychique et l'activité professionnelle. Pour être reconnus en maladie professionnelle, les travailleurs devront toujours constituer un dossier dont l'objectif est de démontrer que le travail est à l'origine de leur pathologie (il n'y a toujours pas de présomption d'imputabilité) ; ce dossier sera examiné par un Comité Régional de Reconnaissance de Maladie Professionnelle (CRRMP) qui statuera sur la demande du salarié.

RAPPORT ULTÉRIEUR

Un rapport devra être remis au Parlement avant le 1er juin 2016 ; il devra traiter de l'intégration des affections psychiques dans le tableau des maladies professionnelles ou de l'abaissement du seuil d'incapacité permanente partielle pour ces mêmes affections.

Commentaires FO

Conformément à ses résolutions issues du Congrès de Tours de 2015, FORCE OUVRIÈRE milite pour la création d'un tableau de maladie professionnelle pour les pathologies psychiques.

Il s'agit en effet de faciliter la reconnaissance des maladies professionnelles, véritables parcours du combattant pour des travailleurs déjà fragilisés.

Pour les maladies qui ne répondent pas aux critères des tableaux, il existe un système complémentaire de reconnaissance : le CRRMP, basé sur la démonstration d'un lien de causalité entre la pathologie et l'activité professionnelle.

Il permet la prise en charge au cas par cas :

- **de pathologies inscrites aux tableaux mais ne répondant pas à tous les critères (durée d'exposition, délai de prise en charge, exposition professionnelle non décrite dans la liste limitative des travaux) ;**
- **de maladies ne figurant pas aux tableaux mais dont le taux d'incapacité permanente (IP) pressentie est au moins égale à 25 % ou ayant entraîné le décès du patient.**

Si l'on en croit les travaux préparatoires au projet de loi, il y a fort à parier que le Gouvernement remettra un rapport qui privilégiera non pas la création d'un tableau, comme le souhaite FORCE OUVRIÈRE, mais plutôt l'abaissement du seuil d'IP (25 %) actuellement requis.

Dans cette hypothèse, FORCE OUVRIÈRE défendra un abaissement significatif du taux d'IP afin que les salariés, dont l'état de santé physique ou mental, a été dégradé à l'occasion du travail, soient reconnus en maladie professionnelle. Il s'agit non seulement de justice sociale mais aussi de décence et de dignité.

ARTICLES 28 à 31

PÉNIBILITÉ

DISPARITION DES FICHES INDIVIDUELLES DE PRÉVENTION

ARTICLE 28

La loi prévoit la disparition des fiches individuelles de prévention des expositions.

Il répond à une demande du patronat de simplifier la création du compte de prévention de la pénibilité dans les entreprises.

Au lieu de consigner dans une fiche les facteurs de pénibilité auxquels le travailleur est exposé, l'employeur n'aura plus qu'à faire une simple déclaration auprès des CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail), au travers de la DADS (Déclaration Automatisée des Données Sociales) ou de la DSN (Déclaration Sociale Nominative).

Ainsi, il déclare « les facteurs de risques professionnels » auxquels les salariés sont exposés au-delà d'un certain seuil.

Un décret devra déterminer ces facteurs de risques ainsi que les seuils en question.

Les CARSAT informent annuellement les travailleurs de leur nombre de points, dans un relevé précisant chaque contrat ayant donné lieu à déclaration et les facteurs d'exposition ainsi que les modalités de contestation.

Un service d'information sur internet doit informer le travailleur sur le nombre de points acquis et/ou utilisés ainsi que sur les utilisations possibles de ces points.

Pour rappel, les points pourront être utilisés pour :

- suivre une formation permettant de se réorienter vers un emploi moins pénible ;
- financer un maintien de salaire lors d'un passage à temps partiel en fin de carrière ;
- bénéficier de trimestres de retraite (dans la limite de 8).

Par ailleurs, les informations de cette déclaration sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi.

FORCE OUVRIÈRE avait demandé à ce que la loi interdise expressément la transmission des fiches d'exposition entre employeurs. En effet, ceci aurait constitué un véritable frein à l'embauche des travailleurs exposés

Commentaires FO

La loi relative au dialogue social et à l'emploi laisse de nombreuses incertitudes quant au dispositif « Pénibilité ». Pour une étude plus précise, nous devons attendre la publication des décrets, les conclusions du rapport demandé sur la définition du « travail répétitif » …

Pour autant, même si FORCE OUVRIÈRE a toujours été en faveur de la création du Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité, elle compte bien continuer d'œuvrer pour que ce Compte, porteur de nouveaux droits, ne soit pas une coquille vide. En effet, de nombreuses décisions ont peu à peu fragilisé le dipositif.

RÉFÉRENTIELS DE BRANCHE

ARTICLE 29

La loi prévoit que des accords collectifs de branche étendus peuvent caractériser l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs facteurs de pénibilité par des situations types en faisant notamment référence aux postes, métiers ou situations de travail.

Pour repérer ces postes, métiers ou situations de travail exposés un référentiel de branche homologué peut suffire.

Ces accords collectifs et référentiels de branche sont considérés comme des sortes de « modes d'emploi » à destination des employeurs.

Un décret devra définir les conditions dans lesquelles l'employeur établit la déclaration des facteurs de pénibilité à partir de ces postes, métiers ou situations de travail.

Les employeurs sont présumés de bonne foi s'ils appliquent un référentiel pour déterminer l'exposition de leurs salariés. Ainsi, ils ne pourront donc pas se voir appliquer ni la pénalité due en cas de déclaration inexacte des expositions, ni les pénalités et majorations de retard applicables au titre de la régularisation des cotisations.

Autrement dit, la loi reconnaît l'opposabilité de ces accords et référentiels de branche en justice et devant l'administration.

Commentaires FO

FORCE OUVRIÈRE est très attachée à la négociation au niveau des branches professionnelles, qui permet, notamment d'assurer une égalité de traitement entre les travailleurs.

Aussi, nous souscrivons pleinement à l'implication des branches dans la mise en place du dispositif relatif à la pénibilité.

OBLIGATION DE SÉCURITÉ DE RÉSULTAT

ARTICLE 30

L'article L 4121-1 du code du travail énonce que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (…) ».

La santé et la sécurité des salariés relèvent de la RESPONSABILITE de l'employeur qui a une obligation de résultat (et non simplement une obligation de moyens).

Le manquement à cette obligation peut constituer une faute inexcusable de l'employeur :

- lorsque celui-ci avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel le salarié était exposé ;
- n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Or, l'article 30 vient préciser que la déclaration faite par l'employeur de l'exposition d'un travailleur à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, ne saurait constituer une présomption de manquement à son obligation de sécurité de résultat.

Commentaires FO

Le patronat, qui n'a de cesse de dénoncer la complexité du dispositif, craint en réalité, que sa responsabilité soit plus facilement engagée en cas de manquement à la prévention des risques professionnels. En effet, ils craignaient qu'en cas de contentieux, les salariés puissent utiliser la déclaration d'exposition aux facteurs de pénibilité pour démontrer que l'employeur avait bien connaissance de l'existence d'un risque.

Si cette disposition vise à rassurer les employeurs, FORCE OUVRIÈRE ne s'interdit nullement d'évoquer l'ensemble des éléments qui constituent un faisceau d'indices en faveur de salariés dont l'état de santé est dégradé par le travail.

Les rôles et présomptions ne doivent pas être inversés : l'organisation du travail dépend du pouvoir de l'employeur et généralement, ce n'est pas lui qui est décompté parmi les victimes d'AT/MP.

DÉLAI DE PRESCRIPTION

ARTICLE 31

Le délai de prescription de l'action individuelle **du salarié** (art. L 4162-16 du code du travail) en vue de l'attribution de points supplémentaires sur le CPP est réduit de 3 ans à 2 ans.

Par ailleurs, le délai de contrôle d**es caisses** (art. L 4162-12) en cas de déclaration inexacte est diminué de 5 ans à 3 ans.

Commentaires FO

La réduction des délais joue en faveur des employeurs.

TAUX DE COTISATION

ARTICLE 31

La loi diminue les taux de la « cotisation additionnelle », qui n'est due que par les employeurs dont au moins un salarié est exposé à un facteur de pénibilité :

- compris entre 0.1% et 0.8% de la masse salariale des travailleurs exposés qu'à un seul facteur de pénibilité ; la fourchette issue de la loi du 20 janvier 2014 prévoyait des taux entre 0.3 % et 0.8 % ;
- compris entre 0.2% et 1.6% pour les salariés exposés à plusieurs facteurs de pénibilité ; la fourchette issue de la loi du 20 janvier 2014 prévoyait des taux de 0.6 % à 1.6 %.

Commentaires FO

Les décrets d'application de la loi de janvier 2014 avaient prévu des taux inférieurs à ceux déterminés par la loi : FORCE OUVRIÈRE a donc saisi le Conseil d'Etat en vue de l'annulation de ces décrets qui ne respectent pas la hiérarchie des normes (et qui ne permettent donc pas d'alimenter correctement le fonds de financement des droits des travailleurs liés aux CPP).

La cotisation de base (ou cotisation générique) s'applique à tous les employeurs. Les entreprises en sont exonérées les 2 premières années (2015 et 2016).

FORCE OUVRIÈRE déplore les pressions patronales visant à amoindrir leur participation dans la lutte contre la pénibilité. Reviendrait-il finalement aux citoyens de financer la prévention des risques professionnels qui dépend du seul pouvoir (ou bon vouloir) de l'employeur ?

ARTICLES 34 et 37

RÉGIME DES INTERMITTENTS

SANCTUARISATION DES ANNEXES 8 ET 10

Le code du travail contient désormais une référence explicite aux annexes spécifiques « intermittents du spectacle » s'agissant des conditions d'indemnisation en cas de perte d'emploi pour ces salariés.

Commentaires FO

FO est favorable sur le principe à la mention dans le code du travail des annexes 8 et 10 relatives à l'indemnisation des salariés relevant des professions du spectacle.

Toutefois des difficultés de forme et de fond sont présentes dans ce texte.

***Sur la forme :* la notion d'intermittents du spectacle est introduite dans le code du travail sans qu'aucune définition, de cette notion, n'ait été prévue. Il est préférable de parler de travailleurs privés involontairement d'emploi relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle.**

De même la notion d'annexes au règlement général à la convention d'assurance chômage n'est pas un terme reconnu par le code du travail. Il s'agit en l'occurrence d'un langage purement d'assurance chômage. Le code du travail ne vise que des ANI.

Sur le fond :* sur la sanctuarisation des annexes 8 et 10 : leurs présences stigmatisent une nouvelle fois les « intermittents ». Ils sont les seuls à être expressément visés. Au lieu de renforcer la solidarité nationale entre l'ensemble des salariés et bénéficiaires de l'assurance chômage, *cette mesure pourrait au contraire nuire à cette solidarité.

PRINCIPE D'UNE NÉGOCIATION DE BRANCHE

Il prévoit également que la négociation de ces conditions d'indemnisation spécifique soit réalisée non pas au niveau national mais au niveau des branches concernées.

Pour ce faire, avant la négociation, l'interprofession arrête un document de cadrage de négociation qui fixe la trajectoire financière et les principes généraux à respecter.

Si un accord dans les branches concernées intervient tout en respectant le cadrage fixé, alors l'interprofession doit reprendre cet accord dans les textes d'assurance chômage au moment de leur négociation.

A défaut d'un tel accord, l'interprofession est habilitée à déterminer les conditions d'indemnisation de ces salariés.

Commentaires FO ...

Sur le principe de la négociation de branche

- **C'est une *remise en cause du principe de solidarité interprofessionnelle,* qui pourrait inciter d'autres branches ou catégorie socio-professionnelles à faire de même (intérimaire ou cadre) ;**
- **C'est une *remise en cause du confédéralisme syndicale* puisque pour le législateur seules les branches sont habilitées à négocier sur ce champ quand bien même les organisations syndicales qui négocient sont confédérées (sauf cas isolés) ;**

.... Commentaires FO

Sur la coordination entre négociation de branche et nationale

C'est la partie du texte qui pose le plus de questions et risque d'être le plus sujette à recours.

- ***Quelle est la valeur juridique du document de cadrage ?*** **Doit-on appliquer les règles de validité d'un ANI. Si non, quelles sont les règles applicables ?**
- ***Que se passe-t-il s'il n'y a pas d'accord ?*** **Non prévu par la loi.**
- ***Notion de trajectoire financière ?*** **ce terme est particulièrement flou. Parle-t-on d'une projection financière à moyen terme ? S'agit-il de la trajectoire du régime dans son ensemble ou uniquement des annexes 8 et 10 ?**
  Comment évalue-t-on cette trajectoire ?

Seule l'intégration dans le texte du respect des principes généraux applicables à l'ensemble du régime est une bonne chose. Cela permet que conserver une certaine cohérence de l'ensemble des règles d'indemnisation et d'éviter des décisions qui seraient néfastes aux demandeurs d'emploi concernés même si ces décisions respecteraient la trajectoire financière.

COMITÉ D'EXPERTISE

Un comité d'expertise est créé afin d'aider les négociateurs de branche pour l'évaluation de l'impact des propositions faites à ce niveau. Il a notamment pour objet d'évaluer le respect de la trajectoire financière inscrite dans le document de cadrage.

Il est composé des services statistiques de Pôle emploi, l'Unédic et de l'État mais également de personnes qualifiées désignées par l'État.

Commentaires FO

Il faut éviter que le comité se transforme en censeur du texte de branche. **Il a pour but d'apporter un appui technique et d'évaluer l'impact financier des mesures proposées.**

En tout état de cause, il ne peut pas être compétent pour se prononcer sur le respect des principes généraux.

ARTICLE 38

PRINCIPE DE CRÉATION DU COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ

Afin que chaque personne dispose au 1er janvier 2017 d'un compte personnel d'activité qui rassemble, dès son entrée sur le marché du travail et tout au long de sa vie professionnelle, indépendamment de son statut, les droits sociaux personnels utiles pour sécuriser son parcours professionnel, une concertation est engagée avant le 1er décembre 2015 avec les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, qui, si elles le souhaitent, ouvrent une négociation sur la mise en œuvre du compte personnel d'activité.

Commentaires FO

FO est favorable à la création de dispositifs qui visent à sécuriser les parcours professionnels tout au long de la vie professionnelle.

En revanche les salariés ne doivent pas rester seuls ou isolés face à leurs interrogations et leurs projets. Aussi, le dispositif en lui-même devra comporter des garanties collectives pour fonctionner efficacement.

De nombreux points devront être abordés et traités pour que la mesure participe effectivement à l'objectif de sécurisation des trajectoires professionnelles des travailleurs.

Ainsi, il conviendra notamment d'éviter que les droits ainsi mutualisés via le CPA soient détournés à d'autres fins que la sécurisation du parcours professionnel des individus.

ARTICLE 53 PÉRIODE D'ESSAI DES APPRENTIS

Commentaires FO

Avant la publication de la loi la période d'essai d'un contrat d'apprentissage était de deux mois consécutifs après le début du contrat, sans distinction des périodes en entreprise et au CFA.

Désormais ne sont pris en compte que les jours de travail en entreprise, ce qui a pour effet de doubler la durée de la période d'essai.

ARTICLES 57 à 60

CRÉATION DE LA PRIME D'ACTIVITÉ

La prime activité consiste à fusionner la Prime Pour l'Emploi (PPE) et le RSA Activité.

Il s'agit d'une prestation qui complète les ressources des travailleurs aux revenus modestes.

Elle sera versée aux personnes en activité (salariés et travailleurs indépendants) sous conditions de ressources du foyer.

La Prime d'activité sera ouverte aux jeunes actifs dès 18 ans.

Elle sera versée chaque mois et sera calculée pour 3 mois fixes.

Cette nouvelle prestation sera versée par les caisses d'Allocations familiales (CAF). Le Rsa dit « socle » continuera d'exister pour les personnes sans activité professionnelle.

Commentaires FO

FORCE OUVRIÈRE se félicite de certaines nouvelles modalités de fonctionnement de la prestation et de l'ouverture du dispositif aux jeunes de 18 à 25 ans qui n'étaient pas jusque-là éligibles au RSA activité de droit commun

En revanche, FO regrette qu'en fonction des différents barèmes qui seront fixés par décret, ce dispositif créera des perdants.

FORCE OUVRIÈRE s'inquiète également du fait que les caisses d'allocations familiales (CAF), chargées d'attribuer, de servir et de contrôler cette prestation n'ont pas jusque-là obtenues des moyens supplémentaires conséquents.

Confédération Générale du Travail FORCE OUVRIÈRE
Secteur Négociations Collectives
141 avenue du Maine – 75680 PARIS cedex 14
Tél. : 01 40 52 84 17 / marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr
www.force-ouvriere.fr