

Compte-rendu bilatérale projet de loi travail du 23 août 2017

Délégation CGT : Fabrice ANGEI, Catherine PERRET, Ghislaine HOAREAU, Clément GEIGER

Ministère du travail : Antoine FOUCHER : directeur de cabinet, Claire SCOTTON directrice de cabinet adjointe

La rencontre a duré environ 1h30 de discussion, autour de la présentation **d'une trentaine de pages des ordonnances sur les 150 à 200 pages prévues.**

Aucun des documents présentés n'a été remis aux organisations syndicales, le directeur de cabinet annonce qu'ils seront envoyés le 31 août, jour de la conférence de presse du 1^{er} ministre et de la ministre du travail programmée sur le sujet. (Calendrier détaillé en pièce jointe).

En l'état actuel, plusieurs parties restent à écrire :

- Bloc 1 : articulation entre les accords de branche et d'entreprise, l'accord d'entreprise et le contrat de travail, l'accord collectif et la loi.

Le texte est totalement écrit.

- Bloc 3 : relations individuelles de travail (contrat, licenciement, prud'hommes...).

Le texte est écrit à 90%.

- Bloc 2 : simplification et renforcement du dialogue économique et social en entreprise.

Le texte n'est pas écrit.

5 ordonnances sont prévues au total et seront publiées :

3 correspondant chacune à une thématique des précédentes bilatérales (blocs 1,2 et 3), 1 ordonnance « balai ou coquilles juridiques », ces 4 seront publiées en mêmes temps (à la fin de septembre).

Les décrets, pour les articles de loi qui le nécessitent, devraient être publiés autour du 1 janvier 2018.

La 5^{ème} concerne la pénibilité, détachée du bloc droit du travail, elle sera publiée plus tardivement, à une date non précisée.

La discussion a été limitée aux points arbitrés même si le cabinet fait état d'une possibilité de révision.

Ainsi, de nombreux points majeurs pour les salariés ne sont pas arbitrés par le gouvernement et n'ont pas été abordés par le directeur de cabinet.

Ces points correspondent à des lignes rouges communes aux organisations syndicales.

Par exemple :

- Referendum à l'initiative de l'employeur,
- Possibilité laissée à l'employeur de négocier avec un salarié en dehors des organisations syndicales,
- Délais de recours aux prud'hommes.

D'autres points ont été peu abordés car, si le principe est arrêté, les différents curseurs restent à fixer.

Par exemple :

- Niveau du barème des indemnités prud'homales (plancher, plafond, progressivité...),
- Augmentation de l'indemnité légale de licenciement et l'ouverture de l'accès à l'indemnité serait abaissée à 8 mois au lieu d'un an.

1) Bloc 1 : l'articulation entre les accords de branche et d'entreprise, l'accord d'entreprise et le contrat de travail, l'accord collectif et la loi

3 niveaux de négociation seraient prévus par les ordonnances.

Le premier ensemble relève exclusivement de la branche.

La loi confère à la branche professionnelle l'exclusivité pour les 11 domaines suivants :

- Salaire minimum,
- Classification,
- Fonds de mutualisation de formation professionnelle,
- Mutualisation des fonds paritaires,
- Prévoyance,
- L'égalité professionnelle entre F/H,
- Temps partiel, heures d'équivalence, heures complémentaires,
- CDD : (durée, nombre de renouvellements, délais de carence),
- CDI d'opération (chantier, projet, mission) : ouverture possible par accord de branche pour toutes les professions. Pas d'homologation donc pas de contrôle par l'administration,
- Période d'essai pour l'ensemble des contrats,

- Spécificité à l'instar du secteur de la sécurité, de la propreté et des marchés de la délégation de services publics : obligation de reprise des salariés et transfert conventionnel.

Pour ces 11 thèmes, les accords d'entreprise ou d'établissement ne pourraient pas déroger aux accords de branche). Par contre, l'accord de branche peut déroger à la Loi (inversion de la hiérarchie des normes).

2) Bloc 2 : Un deuxième ensemble serait constitué de thèmes fixés par la loi, comme pour le premier mais cette fois ci, la branche peut décider pour ces thèmes si les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être moins favorables que ce qui est prévu dans la branche (clause de verrouillage) Attention s'il n'y a pas d'accord de branche, alors aucun de ces thèmes n'est verrouillé

- Pénibilité,
- Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,
- Parcours militants,
- Primes pour travaux dangereux et insalubres.

Dans ce nouveau schéma, tous les accords d'entreprise antérieurs sont déverrouillés et peuvent être renégociés.

Tout ce qui n'est pas dans les différents domaines de la branche peut relever donc d'un accord d'entreprise (congé maternité, prime d'ancienneté ou 13^{ème} mois...)

➤ Articulation accord d'entreprise contrat de travail :

Au prétexte de l'intérêt général, le gouvernement propose qu'un accord d'entreprise (modifiant le temps de travail, les rythmes, la rémunération...) s'impose au contrat de travail. Le salarié refusant la modification de son contrat de travail serait licencié, avec uniquement une indemnité légale ou conventionnelle et un abondement de son compte personnel de formation (CPF). Ce licenciement serait un licenciement sui generis, c'est à dire que l'existence de l'accord d'entreprise justifie en soi le licenciement.

Hormis les PSE, tous les accords visant à développer ou préserver l'emploi (ex loi du 14 juin 2013...) sont concernés, les entreprises n'auront pas à justifier de difficultés économiques (projet de loi El Komri le retour).

Un article prévoit qu'en cas d'accord majoritaire, il y a présomption de validité de l'accord (donc de loyauté de la négociation).

3) Bloc3 : relations individuelles de travail (contrat, licenciement, prud'hommes...) est écrit à 90%

Le gouvernement veut « sécuriser » l'entreprise et surtout empêcher que les insuffisances d'éléments de motivation, de procédures fournis par l'employeur entraîne une condamnation. Il est introduit une procédure de complément de motivation après le licenciement, mise en place du CERFA (...).

En conséquence, le plancher d'indemnisation pour insuffisance de motivation actuellement de 6 mois passerait à un maximum d'un mois.

Dans la même logique, l'obligation de fournir dans les 48h le contrat CDD au salarié ne serait plus considéré comme un motif de requalification en CDI.

C'est une porte ouverte au travail illégal et au non-respect par les employeurs des normes légales.

- **Inaptitude**

Le cabinet revient sur la loi El Komri.

Il veut confier aux médecins inspecteurs l'avis médical qu'ils devront transmettre pour prise de décision au juge. Il y a actuellement 28 médecins inspecteurs, c'est dire l'engorgement des dossiers. Il faudrait donc plus que jamais recruter mais ce n'est pas prévu...

Le périmètre national pour l'appréciation des difficultés économiques est acté, tout en limitant la place du juge pour en contrôler la réalité de la situation économique. C'est également pour un groupe international le moyen d'« optimiser » son rendement financier. Il ne faudrait pas « décourager » l'arrivée des groupes étrangers en France (dixit la ministre du travail).

- **PSE :**

Le seuil du PSE est maintenu.

- **Reclassement**

L'employeur n'aura plus l'obligation de proposer tous les emplois à chaque individu et disponibles au-delà du périmètre national, il pourra se contenter d'afficher des offres collectives.

- **Reprise :**

La loi El Komri avait introduit la possibilité de « dégraisser » ses effectifs aux entreprises de 1000 et plus lors d'opérations de rachat d'entreprises.

Le projet prévoit d'abaisser le seuil à 500 !

Bel encouragement aux licenciements boursiers

- **Télétravail :** imputabilité de l'accident de travail pendant le temps de travail déterminé (tout cela reste encore très vague).
- **Travail de nuit :**

Possibilité de travailler pour les entreprises du commerce de distribution (amendement Monoprix) au-delà de 21h pour 15 mm, sans pour autant que la loi et

les règles applicables sur le travail de nuit 21h/6h soient applicables (santé, sécurité, suivi médical, majoration...).

4) Bloc 2 : Simplification et renforcement du dialogue économique et social en entreprise

Il s'agit de la mise en place des instances fusionnées.

- 11-49 : sans changement,
- 50-299 : conseil social et économique (CHSCT, CE, DP) transfert de toutes les prérogatives mais ce n'est plus au niveau de l'établissement,
- 300 et + : commission HSCT obligatoire (ces commissions ne seraient pas autonomes du conseil social et économique),

Pour les entreprises de plus de 50 salariés jusqu'à 299, seules celles à risques particuliers (SEVESO, nucléaire) auraient obligation d'installer une commission HSCT.

Possibilité pour les entreprises à partir de 50 salariés d'expérimenter l'intégration du DS dans le conseil d'entreprise (instance unique) par accord de branche ou d'entreprise.

Tous ces changements sont envisagés d'ici 2 ans.

La délégation a insisté sur la nécessité de réunir ensemble les organisations syndicales et patronales autour du projet d'ordonnances au complet avant la tenue des 5 instances consultatives prévues à partir du 4 septembre (CNNC, COCT, CNP, CNEFOP, HCE).