

	Ce que prévoit la loi	Ce qu'en dit la CFDT
TITRE IER - REFONDER LE DROIT DU TRAVAIL ET DONNER PLUS DE POIDS À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE		
<p><u>Art 1</u></p> <p>Refondation du Code du travail</p>	<p>L'article 1 met en place une commission d'experts et de praticiens des relations sociales pour travailler à la refondation du code du travail. Cette commission devra notamment, donner une place centrale à la négociation collective, « <i>en élargissant ses domaines de compétence et son champ d'action</i> ».</p> <p>La loi précise que les dispositions supplétives (applicables en l'absence d'accord) devront « sauf à des fins de simplification, reprendre des règles de droit positif ». Une manière de rassurer sur le fait qu'à défaut d'accord, le code devrait rester à droit constant.</p> <p>La commission rendra ses travaux dans un délai de deux ans à compter de la promulgation de la loi, et elle associera à ses travaux les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs représentatives, via le Haut conseil du dialogue social (HCDS).</p>	<p>La CFDT approuve cette nouvelle architecture qui permet de clarifier l'articulation des normes entre elles et qui fait confiance au dialogue social.</p> <p>Elle devrait définir, pour chaque partie du Code :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'ordre public social fixé par la loi (auquel les accords ne pourront déroger) ; - les domaines qui relèvent de la négociation collective de branche et/ou d'entreprise ; - les dispositions supplétives applicables en cas d'absence d'accord. <p>À noter que le projet initial reprenait les 61 principes fondamentaux du droit du travail issus de la « commission » Badinter.</p> <p>Des principes qu'il était prévu de placer en préambule du futur Code du travail et qui devaient servir de « cadre » à la commission. Il a finalement été décidé d'en supprimer toute référence.</p> <p>La CFDT le regrette, car ces principes généraux auraient pu non seulement permettre une meilleure lisibilité du code du travail, mais aussi constituer un socle de garanties minimales pour les travailleurs qu'ils soient salariés ou indépendants mais dépendants économiquement.</p>

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

<p><u>Art 1-2</u></p> <p>Neutralité et règlement intérieur</p>	<p>Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.</p>	<p>Introduit par le sénat et voté dans les mêmes termes par l'assemblée nationale, cet article concerne l'ensemble des convictions (religieuses, politiques ou syndicales) mais vise plus spécifiquement à permettre à un employeur d'empêcher certaines pratiques religieuses en entreprise, qui peuvent poser problème au regard de l'exercice de libertés fondamentales des autres salariés, ou du bon fonctionnement de l'entreprise (santé et sécurité des salariés, intérêt commercial, etc.). Si l'objectif est louable, compte tenu des dérives constatées dans certaines entreprises, il conviendra de veiller à l'usage raisonné de cette règle. Ainsi, les représentants du personnel (CE à défaut DP, voire CHSCT), consultés sur le RI, devront particulièrement veiller à ce que les restrictions mises en œuvre n'aient pas de caractère général et soient justifiées et proportionnées à l'objectif poursuivi</p>
<p><u>Art 3-4-5-6</u></p> <p>Renforcement de la protection en matière de harcèlement et d'agissements sexistes dans le Code du travail</p>	<p>La loi modifie le régime de preuve en matière de harcèlement. Désormais, dans les litiges relatifs aux harcèlements (moral ou sexuel), le salarié qui se dit victime ne devra plus « <i>établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement</i> » mais simplement « <i>présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte</i> ».</p> <p>La loi prévoit d'intégrer les dispositions sur la lutte contre les « agissements sexistes » dans le règlement intérieur, d'intégrer la lutte contre les agissements sexistes dans la liste des mesures mise en place par l'employeur en matière de prévention, de donner au CHSCT la possibilité de prendre des mesures de prévention contre les agissements sexistes.</p>	<p>Cet article est positif en ce qu'il aligne le régime probatoire du harcèlement sur celui qui existe déjà en matière de discrimination. Ce qui permet d'alléger la charge de la preuve qui pèse sur le/la salarié(e) victime de harcèlement et impose à l'employeur de se justifier.</p> <p>Ces trois dispositions visent à renforcer la lutte contre les agissements sexistes, <i>via</i> une meilleure information des salariés au travers du règlement intérieur, <i>via</i> l'établissement par l'employeur des mesures de prévention en termes d'hygiène et de sécurité au travail et <i>via</i> une extension du champ de compétence du CHSCT.</p>

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

<p><u>Art 7</u></p> <p>Protection en matière d'agissements sexistes dans la fonction publique</p>	<p>Cet article modifie la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires selon lequel « <i>aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissements sexistes, défini comme tous agissements 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</i> »</p>	<p>Le statut des fonctionnaires prévoyait déjà le principe de non-discrimination sexuelle et la lutte contre le harcèlement sexuel pour les agents publics. Cet article a pour objectif de les protéger contre un autre type d'agissements intolérables et de lutter contre les stéréotypes et les discriminations qui en découlent en nous efforçant de faire évoluer les mentalités. La CFDT ne peut y être que favorable.</p>
<p><u>Art 8</u></p> <p>Nouvelle architecture en matière de durée du travail, de congés payés et de jours fériés</p>	<p>L'article 8 (ex-article 2) définit la nouvelle architecture du code relative à durée du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'ordre public, auquel aucun accord ne peut déroger ; - le champ de la négociation collective, définissant l'articulation entre l'entreprise et la branche ; - les dispositions supplétives, applicables en l'absence d'accord d'entreprise et de branche. <p>- De manière générale, la loi instaure la primauté de l'accord d'entreprise sur la branche en matière d'organisation du temps de travail et prévoit des règles à droit constant en l'absence d'accord.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ex : la durée reste fixée à 35 heures par semaine par l'ordre public légal. Les taux de majorations des heures supplémentaires peuvent être fixés, par accord d'entreprise, à un taux moindre que celui prévu par la branche, sans pouvoir être inférieur à 10 %. À défaut d'accord (d'entreprise ou de branche) le taux de majoration reste à 25 % (socle supplétif). ➤ La branche continue de primer dans certains domaines importants : en matière de travail à temps partiel (possibilité de déroger au 24 heures/semaine minimum) et dans le cadre de la 	<p>La CFDT approuve cette nouvelle architecture qui permet de clarifier, de rassembler des textes parfois épars, et fait confiance à la négociation d'entreprise au plus près des besoins des entreprises et des salariés pour établir un cadre pertinent (négociation d'entreprise désormais sécurisée par l'exigence d'un accord majoritaire cf. art 10)</p> <p>Nous avons vivement combattu les dispositions du texte initial qui élargissait le champ de la décision unilatérale de l'employeur (modulation sur 16 semaines, mise en œuvre de forfait jours dans les entreprises de moins de 50 salariés, mise en place assouplie d'horaires individualisés...).</p> <p>La première version du texte réduisait le champ de compétences des institutions représentatives du personnel et de l'autorité administrative et définissait un socle supplétif très en deçà du droit actuel. Il était notamment prévu la possibilité de fractionner le repos quotidien ou hebdomadaire, d'allonger les durées de référence pour le calcul des durées maximales de travail à 16 semaines (y compris pour le travail de nuit).</p> <p>L'ensemble de ces dispositions a été retiré et les arguments utilisés à l'encontre de cet article et selon lesquels l'existant serait remis en cause, font donc référence à des dispositions qui ont été supprimées.</p>

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

modulation du temps de travail au-delà de l'année et jusqu'à 3 ans.

- Dans le détail, ce qui évolue :

- En matière d'aménagement du temps de travail

- dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut aménager le temps de travail de ses salariés de manière unilatérale, non plus sur 4 mais sur 9 semaines.
- Pour les entreprises de 50 salariés et plus, la limite reste fixée à 4 semaines par décision unilatérale de l'employeur.
- Si un accord de branche l'autorise, le temps de travail peut être aménagé sur une période de 3 ans au plus.

- Sur les forfaits jours

La loi inscrit dans l'ordre public, l'obligation pour l'employeur de s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

La loi définit le contenu des accords collectifs instituant les conventions de forfait en jours et impose d'améliorer le contrôle de la charge de travail des salariés et d'assurer l'effectivité du droit à la déconnexion.

- Sur les jours fériés et congés payés

- Possibilité de prendre des congés payés dès l'embauche, et non plus à compter de l'ouverture des droits.
- Suppression de la privation d'indemnité compensatrice de congé payé en cas de licenciement pour faute lourde du salarié.
- Extension de la possibilité (jusqu'ici réservée aux cas de contraintes géographiques) de prendre plus de 24 jours de congés

La CFDT restera toutefois vigilante quant à la mise en œuvre effective des nouvelles dispositions relatives aux forfaits jours (cf. article 5).

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

	<p>payés en une seule fois pour les salariés qui justifient de la présence d'un enfant ou adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Extension aux hommes de moins de 21 ans de l'attribution de 2 jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge (jusqu'ici réservée aux mères de famille de moins de 21 ans). 	
<p><u>Art 9</u></p> <p>Nouvelle architecture en matière de congés</p>	<p>Cet article décline la nouvelle architecture pour la partie du code relative aux « autres congés ».</p> <p>L'article inscrit le principe du droit au congé dans l'ordre public social garanti par la loi et renvoie à la négociation collective le soin de déterminer un certain nombre de modalités de prise de ces congés.</p> <p>Il réorganise les congés en trois ensembles :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale (congés pour événements familiaux, congé de solidarité familiale et congé de proche aidant, congé sabbatique). ➤ Congés pour engagement associatif, politique ou militant (congé mutualiste de formation/congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen/congé pour catastrophe naturelle/congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse/congé de représentation/congé de solidarité internationale et congé d'acquisition de la nationalité). ➤ Congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise 	<p>La CFDT est favorable à cette nouvelle présentation, qui regroupe de manière claire les « autres congés » en trois grands sous ensemble.</p> <p>Avec la nouvelle articulation des normes, le principe du droit à congé est garanti dans l'ordre public légal. La durée de certains congés liés à des événements familiaux est également consacrée dans la loi, voire allongée. De nouveaux congés, adaptés aux évolutions de la société, voient le jour.</p> <p>En parallèle, la loi offre plus de souplesse à la négociation d'entreprise (à défaut de branche), pour ce qui est de la définition de certaines modalités de prise de ces congés (ex : durée, condition d'ancienneté, modalité de prise, etc.).</p> <p>En toute hypothèse, le droit supplétif qui s'applique à défaut d'accord reste inchangé par rapport au droit existant.</p>

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

	<p>Dans le détail, plusieurs évolutions sont à souligner :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Allongement de certains congés pour événements familiaux. La loi fait passer de deux à cinq jours le congé pour le salarié qui perd un enfant et de à un à trois jours celui pour le décès du conjoint (étendu au concubin) ou d'un proche parent (parents, beaux-parents, frères et sœur). ➤ Création d'un congé de deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant. ➤ Le congé pour acquisition de la nationalité est étendu au conjoint de la personne qui souhaite assister à la cérémonie d'accueil. ➤ Congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen. Un arrêté interministériel fixera la liste des instances pour lesquelles le congé sera de droit et un décret déterminera les conditions dans lesquelles les dépenses pour le maintien du salaire et le remboursement des frais seront supportés par les instances ou par l'entreprise 	<p>Le CFDT n'a cessé de demander qu'à la place d'un arrêté, la loi dise que dès lors qu'une instance paritaire est créée par voie législative, réglementaire ou conventionnelle, le congé est de droit. Nous n'avons pas obtenu gain de cause mais un engagement que l'arrêté serait pris rapidement... Si tel est le cas, il n'est pas certain qu'il ira jusqu'à englober les instances paritaires créées par voie conventionnelle...</p>
<p><u>Art 10</u> Allongement de la protection des salariés suite à l'arrivée d'un enfant</p>	<p>Cet article allonge la durée de protection dont bénéficie la salariée en état de grossesse après la naissance de son enfant. Cette durée pendant laquelle l'employeur ne peut pas la licencier passe ainsi de 4 semaines à 10 semaines. L'allongement de la période de protection s'applique également au second parent qui en bénéficie à compter de la naissance de l'enfant, ainsi qu'aux parents adoptant. La loi prévoit également que la prise de congés payés immédiatement après la fin du congé de maternité reporte le point de départ de cette protection. Ce qui a pour conséquence de reporter d'autant la fin de cette protection.</p>	<p>Cette disposition est très positive et implique une meilleure protection des salariés lors de l'arrivée d'un enfant.</p>

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

<p><u>Art 11</u></p> <p>Nouvelle architecture en matière de compte épargne temps</p>	<p>Au même titre que l'article 8, l'article 11 définit la nouvelle architecture du Code pour la partie relative au compte épargne temps (ordre public, champ de la négociation collective et dispositions supplétives).</p> <p>Il n'y a pas de modification sur le fond.</p>	<p>La CFDT regrette que le compte épargne temps n'ait pas été intégré au compte personnel d'activité. Nous souhaitons en effet que le CPA, outre le C3P, le CPF et le compte d'engagement citoyen, comporte une « banque temps » gérée par un tiers organisme et dans laquelle les travailleurs pourraient placer des jours de congés.</p> <p>La CFDT y veillera à l'occasion de la concertation sur les dispositifs pouvant être intégrés dans le compte personnel d'activité (prévue par cette même loi).</p>
<p><u>Art 12</u></p> <p>Dispositions transitoires - forfaits jours</p>	<p>L'article 12 vise à sécuriser le recours au forfait jours en application d'accords collectifs conclus antérieurement à la loi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la révision d'un accord pour le mettre en conformité avec les nouvelles prescriptions légales, n'entraîne pas l'obligation de recueillir l'accord du salarié. - il est possible pour l'employeur de poursuivre l'exécution de conventions individuelles de forfait conclues sur la base d'accords collectifs antérieurs à la loi (et donc insuffisants au regard des nouvelles obligations légales), sous réserve que l'employeur respecte les dispositions supplétives prévues par la loi. - De même, sous ces mêmes conditions, de nouvelles conventions individuelles peuvent être conclues sur la base d'accords collectifs insuffisants, et ce, sans limite de temps. <p>Ces dispositions permettent donc à l'employeur de combler de façon unilatérale les lacunes (notamment en termes de contrôle de la charge de travail) d'un accord collectif, tant pour poursuivre l'exécution de conventions individuelles antérieures à la loi, que pour en conclure de nouvelles. Et ce, sans aucune obligation de renégocier ces accords collectifs, ni même être encadré par un délai.</p>	<p>Pour la CFDT, ces dispositions compromettent l'effectivité du nouveau cadre légal plus protecteur en matière de forfaits jours et n'incitent pas à la négociation collective sur ce thème. Il n'y a effectivement aucune obligation de renégocier pour l'employeur qui pourra poursuivre et conclure de nouvelles conventions individuelles sur la base d'accords insuffisants. Pour la CFDT, ces dispositions ne devraient trouver à s'appliquer que de manière transitoire, par exemple pour un délai de 5 ans au terme duquel les accords collectifs devraient être mis en conformité avec les nouvelles dispositions. Ce délai avait été, à notre demande, introduit par la commission des Affaires sociales, et a été retiré dans la dernière version du projet de loi.</p>

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

<p><u>Art 13</u></p> <p>Notion de « jours » en droit du travail</p>	<p>Dans un délai de neuf mois à compter de la promulgation de la loi, le Gouvernement présente au Parlement un rapport sur la redéfinition, l'utilisation et l'harmonisation des notions de jour et, en tant que de besoin, l'adaptation de la quotité des jours, dans la législation du travail et de la sécurité sociale</p>	<p>La notion de jours en droit du travail est complexe à comprendre et à appliquer et peut être source d'insécurité juridique. Il est effectivement nécessaire d'harmoniser et clarifier les différentes notions de jours (jour ouvrable, ouvré, calendaire, etc.). Il importe toutefois de procéder au cas par cas, et de ne pas aboutir à une réduction de délais qui sont parfois nécessaires à une réflexion et une vérification approfondie pour le salarié, l'employeur ou l'administration du travail.</p>
<p><u>Art 14</u></p> <p>Disposition spécifique applicable au personnel roulant</p>	<p>Cet article modifie certaines dispositions du Code des transports :</p> <ul style="list-style-type: none"> - il modifie la période de nuit du personnel navigant qui sera désormais de 23h à 6h (et non plus de 22h à 5h), et fixe une durée maximale de travail à 42h sur une période de 7 jours. - il cadre les dérogations par accord collectif aux durées de travail du personnel navigant sur des bateaux exploités dans le cadre d'un aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines: pas plus de 14h/jour, de 84h/sem. et en moyenne de 72h/sem sur une période de 16 sem. consécutives. 	<p>Cet article assure la transposition de certaines dispositions de la directive de 2014 portant application de l'accord européen relatif à l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure, conclu par l'Union européenne de la navigation fluviale (UENF), l'Organisation européenne des bateliers (OEB) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF).</p>

TITRE II - FAVORISER UNE CULTURE DU DIALOGUE ET DE LA NÉGOCIATION

<p><u>Art 15</u></p>	<p>Le Gouvernement présente, au plus tard, le 31 décembre 2016 un rapport sur les voies de valorisation et de promotion du dialogue social, notamment en identifiant des actions de pédagogie à destination du grand public. Notamment les pistes de réflexion permettant une meilleure articulation des instances consultatives actuelles, une meilleure définition de leurs missions ainsi que l'amélioration du cadre et de la méthode de la négociation interprofessionnelle.</p>	<p>Cette disposition, positive, est la reprise d'un des avis du CESE sur le « <i>développement de la culture du dialogue sociale en France</i> »¹.</p>
<p><u>Art 16</u></p> <p>Méthode, publicité des accords</p>	<p>Des règles nouvelles sont proposées pour encadrer et améliorer la qualité de la négociation collective.</p> <p>- Périodicité des négociations Les conventions ou accords collectifs de travail doivent définir le calendrier des négociations, et peuvent adapter la périodicité des NAO, dans la limite de trois ans pour les négociations annuelles, de cinq ans pour les négociations triennales et de sept ans pour les négociations quinquennales. À noter que les entreprises ne pourront adapter la périodicité des négociations obligatoires sur l'égalité professionnelle femmes/hommes que si elles sont déjà couvertes par un accord ou un plan d'action sur ce sujet.</p> <p>- Accords de méthode La loi prévoit la possibilité de conclure des accords de méthode au niveau de l'entreprise précisant la nature des informations partagées entre négociateurs en s'appuyant sur la Base de données économiques et sociales (BDES), définissant les principales étapes du déroulement des négociations et pouvant prévoir des moyens supplémentaires ou spécifiques pour les représentants syndicaux.</p>	<p>Cet article consacre la volonté d'améliorer la qualité et la vitalité du dialogue social. Pour la CFDT, la conclusion d'accords à durée déterminée, qui devient le principe, devrait favoriser naturellement la vitalité du dialogue social. En revanche, nous avons demandé que soit ajoutée une obligation de négocier au terme de l'accord pour les sécuriser.</p> <p>Sur la méthode, la CFDT a poussé et obtenu le fait que les accords collectifs ne respectant pas l'accord de méthode puissent être nuls. Cela leur donne une réelle efficacité (même si leur négociation reste facultative).</p>

¹ Avis rendu le 24 mai 2016.

Des accords de méthodes peuvent également être conclus au niveau de la branche. Ils s'appliqueront aux entreprises du champ qui n'en ont pas conclu.

Quel que soit le niveau de l'accord de méthode, les parties peuvent faire figurer dans l'accord les stipulations dont la méconnaissance peut entraîner la nullité des accords conclus postérieurement.

- Préambule

Les conventions ou accords collectifs doivent contenir un préambule présentant de manière succincte leurs objectifs et leur contenu. Toutefois, l'absence d'un tel préambule n'entraîne pas la nullité de l'accord.

- Durée des conventions et accords collectifs

Auparavant, les conventions et accords collectifs étaient présumés être à durée indéterminée à défaut de précision. Avec la loi, à défaut de précision sur sa durée, l'accord est présumé être à durée déterminée et sa durée est fixée à 5 ans. À expiration de l'accord à durée déterminée, celui-ci cessera de produire ses effets.

Les conventions et accords doivent prévoir des clauses de rendez-vous, il n'est toutefois pas prévu de sanction attachée à l'absence de ces clauses.

- Publicité des accords

Le principe est que tous les accords sont publiés sur une base de données nationale. Les parties peuvent toutefois convenir qu'une partie de l'accord sera exclue de la publication. En l'absence de conclusion de cet acte et si un des signataires le demande, l'accord sera publié en version anonyme.

Autre motif de satisfaction, la loi garantit une meilleure connaissance de ce qui est négocié au niveau des entreprises, avec un principe de publication des accords. Tout au long de la procédure parlementaire, la CFDT s'est opposée à ce qu'une des parties puisse s'opposer unilatéralement à la publication de l'accord, et a obtenu gain de cause partiellement.

<p><u>Art 17</u></p> <p>Modification des règles de négociations</p>	<p>- Modernisation des règles de révision des accords collectifs Cet article déconnecte, en partie, le fait d’avoir été signataire d’un accord du fait de pouvoir le renégocier. Auparavant, seuls les signataires d’un accord sont habilités à signer un avenant de révision. Désormais, une fois le cycle électoral fini, la négociation des accords sera ouverte aux organisations représentatives, sans imposer qu’elles aient été signataire de l’accord d’origine.</p> <p>- Maintien de la rémunération perçue Cet article revisite la notion des avantages individuels acquis (AIA). En cas de dénonciation ou de mise en cause d’un accord collectif, le maintien des avantages individuels acquis est remplacé par le maintien de la rémunération perçue. N’est alors conservé que le niveau annuel de la rémunération correspondant au montant versé lors des douze derniers mois. Les congés ne font plus partie des éléments maintenus.</p> <p>- Reconnaissance des accords de substitution En cas de transfert d’entreprise, il sera désormais possible d’anticiper et de négocier un accord de substitution en amont, pour tenter d’harmoniser les conditions de travail des salariés transférés par rapport à ceux de l’entreprise d’accueil.</p>	<p>Cet article, qui reprend plusieurs dispositions du rapport Cesaro sur la « <i>Dynamisation de la négociation collective</i> », modernise le cadre de la négociation des accords collectifs, afin de prendre en compte les évolutions de représentativité d’un cycle électoral à l’autre, ainsi que les différentes organisations des entreprises (groupe, interentreprises, etc.) Ce qui devrait permettre de lever un certain nombre de blocages et donner plus de souplesse au dialogue social.</p> <p>Le remplacement de la notion d’AIA par celle de maintien de rémunération perçue a pour avantage de clarifier le mécanisme de maintien des droits dans le cas où un accord cesse de s’appliquer, sans qu’un autre accord ne soit conclu en remplacement. Cela évite de laisser perdurer dans le temps des différences de traitements entre salariés après une fusion et incite à favoriser l’anticipation des accords de substitution. En revanche, cela a pour conséquence de pouvoir faire baisser certains droits des salariés. D’une part dans le cas d’une absence prolongée du salarié de l’entreprise, en outre, certains droits, (ex : congés supplémentaires) ne sont plus maintenus.</p> <p>Enfin la reconnaissance dans la loi des accords de substitution est à saluer, car ils permettent de laisser plus de temps à la négociation en l’anticipant et favorisent une harmonisation des statuts entre salariés suite à un transfert.</p>
---	---	--

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

<p><u>Art 18</u></p> <p>Dialogue social</p>	<p>- Cet article supprime la validation obligatoire de la commission de validations des accords collectifs pour les accords négociés par des élus non mandatés.</p> <p>Les accords conclus en application du présent article sont transmis pour simple information à la commission paritaire de branche.</p> <p>- Par ailleurs, cet article rassemble plusieurs dispositions disparates concernant le dialogue social.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Compétence de la juridiction judiciaire pour : <ul style="list-style-type: none"> -la reconnaissance de l'établissement distinct ; - la répartition des sièges et les collèges électoraux (CE, DP) ; -les recours contre les décisions de l'IT concernant l'électorat et l'éligibilité. ➤ Le recours à la visioconférence est élargi à la DUP étendue ➤ Ordre et délais de consultation entre CE/CCE et entre CHSCT et Instance de coordination CHSCT, qui peuvent désormais être prévus par accord. ➤ Instance regroupant des IRP : possibilité pour l'accord de prévoir le nombre d'établissements et leurs regroupements ➤ Consultation sur la situation économique et financière : transmission du rapport de gestion, incluant les données relatives à la responsabilité sociale et environnementale des entreprises. 	<p>La suppression de la commission de validation a été introduite à la toute fin des débats parlementaires, sans débat préalable avec les organisations. Pour la CFDT, les accords doivent d'abord être négociés par des salariés ou élus mandatés par des organisations syndicales. Nous serons donc particulièrement vigilants à la sécurisation du mandatement comme principale voie de négociation.</p>
<p><u>Art 19</u></p>	<p>Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique menée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.</p>	<p>Cet article est positif.</p>
<p><u>Art 20</u></p>	<p>Dans un délai d'un an, le Gouvernement remet au Parlement un rapport, établi en concertation avec les partenaires sociaux, effectuant un bilan de la mise en œuvre de la base de données économiques et sociales mentionnée.</p>	<p>Cet article est positif.</p>

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

<p><u>Art 21</u></p> <p>Règle de validité des accords</p>	<p>Cet article modifie les règles de validité des accords collectifs dans les entreprises uniquement (ni les branches, ni le niveau interprofessionnel).</p> <p>- Il instaure le principe de l'accord majoritaire à 50 % Pour être valable, un accord devra en principe recueillir la signature d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives représentant plus de 50 % des suffrages au premier tour des élections professionnelles, et non plus 30 % comme c'était le cas depuis 2008.</p> <p>- À défaut : accord à 30 % et consultation des salariés À défaut d'accord majoritaire, la convention négociée peut être valable si elle recueille la signature d'organisations syndicales représentatives recueillant plus de 30 % des suffrages, et à condition que les signataires organisent une consultation des salariés et que les salariés approuvent l'accord à la majorité.</p> <p>- Une consultation des salariés négociée Les modalités de consultation des salariés ne peuvent en aucun cas être décidées de manière unilatérale par l'employeur. Elle doit être négociée entre l'employeur et les organisations signataires de l'accord, via un protocole spécifique. Cette consultation peut se dérouler par voie électronique et doit respecter les principes généraux du droit électoral.</p> <p>Ces règles nouvelles relatives à la validité sont déclinées à l'ensemble des accords d'entreprises soumis à des règles spécifiques de mesure d'audience et de validité (accord catégoriel, journaliste, pilotes, etc.)</p> <p>À noter que la mesure de l'audience dans l'entreprise sera désormais calculée sur les organisations syndicales représentatives, et non sur</p>	<p>La CFDT a défendu fermement le principe majoritaire tout au long du processus de consultation gouvernemental et parlementaire. C'est pour nous le préalable indispensable à la mise en œuvre des articles 1 et 2 sur le renforcement de la négociation d'entreprise. La CFDT accueille aussi favorablement la possibilité de consulter les salariés, à l'initiative des seules organisations syndicales signataires d'un accord et représentant plus de 30 % des salariés.</p> <p>Cette possibilité, dont les modalités pratiques devront être fixées par un protocole négocié, sera probablement utilisée avec parcimonie, et peut permettre de résoudre certaines situations de blocage. Elle valorise non seulement la capacité de proposition et d'engagement mais aussi les pratiques syndicales de proximité avec les salariés : les sections syndicales capables de construire des propositions et le rapport de force avec les salariés en aval d'une négociation, seront confortées dans leur rôle.</p>
---	--	--

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

	<p>l'ensemble des organisations syndicales candidates au premier tour. Ce qui permet d'harmoniser les choses à tous les niveaux de négociation : entreprise/branche/ interprofessionnel.</p> <p>- Entrée en vigueur progressive Cet article entre en vigueur d'abord pour les accords de développement et de préservation de l'emploi, à compter du 1^{er} janvier 2017 pour les accords sur la durée du travail et sera généralisé au 1^{er} septembre 2019. Un bilan sera dressé de l'application de ces accords.</p>	
<p><u>Art 22</u></p> <p>Accord de préservation et de développement de l'emploi</p>	<p>Cet article ajoute au dispositif des accords de maintien de l'emploi (issu de l'ANI sur la sécurisation de l'emploi du 11 janvier 2013, modifié par la loi Rebsamen), la possibilité de conclure des accords « <i>en vue de la préservation et du développement de l'emploi</i> ».</p> <p>Comme pour les AME, les dispositions de ces accords s'imposent au contrat de travail, y compris en matière de temps de travail et de rémunération (sans pouvoir diminuer la rémunération mensuelle).</p> <p>Ces accords ont un régime différent du droit commun :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le préambule, indiquant notamment les objectifs de l'accord en matière de préservation ou de développement de l'emploi est obligatoire (à défaut l'accord est nul) - Il est conclu pour une durée déterminée, à défaut de précision sur sa durée, celle-ci est fixée à 5 ans. - À défaut de délégué syndical, il ne peut pas être négocié par des élus non mandatés par une OS, mais uniquement pas des élus ou des salariés mandatés. 	<p>Les principales modifications par rapport au dispositif AME tiennent au motif de recours à ces accords (préservation et développement de l'emploi) et au motif du licenciement en cas de refus du salarié (un « motif spécifique » résultant de l'accord, la procédure suivie étant celle du licenciement économique).</p> <p>Le fait de maintenir les deux dispositifs, AME de la loi de 2013 et celui-ci, pourrait être source de confusion. Néanmoins, il s'agissait pour la CFDT de prendre en compte les limites des AME mis en évidence par notre évaluation de l'accord de 2013.</p> <p>La CFDT se félicite d'avoir obtenu des garanties pour la négociation et la mise en œuvre de ces accords : informations et préambule obligatoires permettant de formuler un constat et des objectifs partagés, durée déterminée et bilan annuel de l'accord, expertise payée par l'entreprise, recours en cas d'atteinte à la vie familiale ou personnelle.</p>

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

	<p>Par ailleurs,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un expert-comptable peut être désigné pour accompagner les négociateurs, il est payé par l'employeur, même dans les entreprises dépourvues de CE. - L'accord doit prévoir les modalités de prise en compte de la situation de salariés qui subissent une atteinte disproportionnée à leur vie personnelle ou familiale. - L'accord peut prévoir des dispositions sur des efforts demandés aux dirigeants et actionnaires, et des clauses de retour à meilleure fortune. - Un bilan de l'application de l'accord doit être fait chaque année par les signataires. <p>Le salarié qui refuserait les modifications de son contrat de travail résultant de l'accord serait licencié pour une cause réelle et sérieuse, et la procédure suivie sera celle correspondant au licenciement économique individuel. Le salarié bénéficiera de l'indemnité de licenciement légale et conventionnelle prévue pour ce motif, de l'assurance chômage et pourra bénéficier d'un parcours d'accompagnement personnalisé, comparable au CSP.</p>	
<p><u>Art 23</u></p> <p>Articulation des accords</p>	<p>- Substitution des négociations de groupe aux négociations d'entreprise La loi prévoit que toutes les négociations existantes au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau du groupe (par décision unilatérale de l'employeur).</p> <p>- Articulation des différents niveaux de négociation Cet article revoit la manière dont doivent s'articuler les accords de différents niveaux (groupe, entreprise, établissement, etc.) Elle précise également la manière dont doit être appréciée la représentativité syndicale pour ces accords, selon le périmètre.</p>	<p>La CFDT salue la volonté de mieux articuler les différents niveaux de négociation, afin de rationaliser et de sécuriser les différents acteurs. Nous nous sommes toutefois inquiétés de la possibilité pour l'employeur de décider seul du niveau auquel il engage les négociations.</p> <p>Par ailleurs, nous avons demandé que les accords interentreprises et de groupe (qui priment sur les accords d'entreprises) fassent l'objet d'un accord de méthode. Accord de méthode qui devrait notamment prévoir le périmètre des négociations et la possibilité de substitution des dispositions des accords de</p>

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

	<p>La loi crée un nouveau niveau de négociation, le niveau « interentreprises » et prévoit que les accords conclus à ce niveau pourront primer sur les entreprises incluses dans son champ (même chose pour l'accord de groupe par rapport à l'accord d'entreprise).</p>	<p>groupes/interentreprises aux accords d'entreprises.</p> <p>Nous n'avons pas obtenu gain de cause sur ce point, cela nous renvoie donc à nos pratiques, dans les endroits où nous sommes présents, pour faire travailler et associer les représentants syndicaux des différents niveaux.</p>
<p><u>Art 24</u></p> <p>Rôle de la branche et commissions paritaires</p>	<p>- Précision du rôle de la branche Le rôle de la branche est précisé dans la loi, c'est elle qui définit les garanties et régule la concurrence notamment en concluant des accords en matière salaire minimums, classification, protection sociale complémentaire, formation, pénibilité et égalité professionnelle hommes femmes.</p> <p>- Nouveaux thèmes de négociation cadrée par la branche Les négociations sur la pénibilité et sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont ajoutées aux thèmes de négociation pour lesquels les accords de branche sont non susceptibles de dérogation par accord d'entreprise (en plus des salaires minima, des classifications, de la protection sociale complémentaire, et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle).</p> <p>- Définition de l'ordre public conventionnel Dans un délai de deux ans à compter de la promulgation de la loi, les organisations syndicales et patronales de branche engagent une négociation sur l'ordre public conventionnel applicable dans leur branche.</p> <p>Cette négociation devra porter sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La détermination des thèmes sur lesquels les accords d'entreprise ne 	<p>La CFDT a proposé que soit clairement affirmée la place de la branche dans le texte. Elle a donc accueilli favorablement l'ensemble de ces dispositions qui réaffirment à la fois le rôle régulateur de la branche, et l'équilibre qui doit exister par rapport à la négociation d'entreprise, afin de concilier régulation sociale, souplesse et équité des droits pour les salariés d'un même secteur d'activité.</p>

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

	<p>peuvent être moins favorables que les accords de branche (à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise),</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les modalités selon lesquelles la commission paritaire de branche est tenue informée régulièrement des accords conclus au niveau des entreprises de la branche. <p>L'absence de négociation de cet ordre public conventionnel dans le délai devient un critère de fusion dans le cadre de la restructuration des branches.</p> <p>Commission paritaire de branche Les commissions paritaires d'interprétation deviennent des « commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation ». Elles représentent la branche et sont chargées de négocier et conclure les accords. Elles ont également un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi et d'appui aux entreprises de la branche.</p>	
<p><u>Art 25</u></p> <p>Restructuration des branches</p>	<p>Cet article a pour objectif de cadrer et sécuriser le processus de restructuration des branches. Il définit des critères supplémentaires pour la fusion des branches (effectifs salariés, vitalité du dialogue social...) et décrit la procédure propre à cette restructuration (consultation de la CNNC, recours...). Il pose un délai de cinq ans maximum pour la négociation d'un accord de convergence.</p> <p>De plus, cet article vient clairement faciliter et accélérer le processus en multipliant les critères de fusion et en définissant un calendrier strict pour la restructuration des branches.</p>	<p>Pour la CFDT qui est volontariste sur ce chantier, la restructuration des branches professionnelles est une opportunité. C'est l'une des conditions de réussite de l'articulation des différents niveaux de création de norme sociale.</p>

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

<p><u>Art 26</u></p> <p>Application des accords en outre-mer</p>	<p>Cet article organise la couverture conventionnelle des départements et collectivités d’outre-mer soumis au code du travail.</p> <p>Sont concernés : la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.</p> <p>La loi prévoit notamment que les conventions et accords conclus à partir du 1er avril 2017, dont le champ d’application est national, s’appliquent, sauf stipulations contraires, aux départements et collectivités d’outre-mer soumis au code du travail (dans les 6 mois, avec possibilité de prévoir des modalités d’adaptation à la situation particulière de ces territoires).</p> <p>Pour les accords conclus avant 2017, cette application est examinée à l’occasion de la négociation de leurs avenants.</p> <p>Les partenaires sociaux de ces territoires devront engager des négociations permettant d’améliorer la couverture conventionnelle en reprenant ou en adaptant des stipulations des conventions collectives nationales.</p>	<p>Article positif qui garantit une harmonisation des conditions de travail des salariés d’un même secteur d’activité, en métropole et en outre mer, tout en prenant en compte les spécificités des collectivités d’outre-mer.</p>
<p><u>Art 27</u></p> <p>Locaux syndicaux</p>	<p>Cet article introduit dans le Code général des collectivités territoriales la faculté de mettre à disposition des locaux au bénéfice des organisations syndicales par les communes, régions, départements, ou communauté de communes.</p> <p>Les conditions d’utilisation peuvent être fixées par voie de convention et donner lieu au paiement d’une « contribution » de la part de l’OS.</p> <p>Si les locaux ont été mis à disposition pendant au moins 5 ans, l’organisation à qui l’on en retire le bénéfice (sans solution de rechange) a droit à une indemnité, (sauf clause contraire). Cet article est applicable aux locaux actuellement mis à disposition.</p>	<p>Cet article, très positif du point de vue de la CFDT, devrait venir corriger une pratique de plus en plus fréquente consistant à priver (parfois de manière brutale) les organisations syndicales de locaux sur les territoires. Sans pour autant leur octroyer un « droit » à bénéficier de locaux, cet article devrait inciter les élus locaux à trouver des solutions de rechange. Une disposition qui participe à l’exercice de la liberté syndicale en garantissant aux organisations les moyens de fonctionner sur le territoire.</p>

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

<p><u>Art 28-29</u></p> <p>Heures de délégation</p>	<p>Ces articles prévoient l'augmentation de 20 % du nombre d'heures de délégation pour les délégués syndicaux, les délégués syndicaux centraux et les négociateurs d'entreprises.</p>	<p>Il s'agit d'un geste positif pour marquer l'importance plus grande de la négociation.</p>
<p><u>Art 30</u></p> <p>Discriminations syndicale</p>	<p>Dans un délai d'un an, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur l'état des discriminations syndicales en France sur la base des travaux réalisés par le Défenseur des droits. Ce rapport fait état des bonnes pratiques observées dans les entreprises pour lutter contre ces discriminations.</p>	<p>Cet article est positif et permettra de disposer d'un état des lieux précis en la matière pour pouvoir élaborer un plan d'action de lutter contre ces discriminations.</p>
<p><u>Art 31</u></p> <p>Expertise CHSCT</p>	<p>Ce texte règle la problématique liée aux frais d'expertise du CHSCT lorsque le recours à l'expertise est contesté en justice. En effet, une récente décision du Conseil constitutionnel a déclaré inconstitutionnels les textes relatifs à cette question et prévu leur annulation au plus tard au 1^{er} janvier 2017.</p> <p>- Pour les projets de restructuration et compression d'effectifs (avec ou sans licenciements) : les règles ne sont pas modifiées.</p> <p>- Pour les projets importants sans PSE et les projets comportant des risques graves²</p> <p>Concernant la contestation du recours à l'expert (portant sur la nécessité, étendue, coût prévisionnel, délai de l'expertise et désignation de l'expert) la loi introduit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un effet suspensif de la saisine du juge par l'employeur pour contester l'expertise, • un délai contraint dans lequel le juge doit statuer (10 jours + délai du pourvoi). 	<p>Cela va dans le bon sens, même si le législateur n'a pas suffisamment enserré dans des délais le temps pour le juge (en particulier de cassation) de statuer. Ce qui peut poser problème en cas de risque grave.</p>

² Cas visés à l'article L.4614-12 du Code du travail.

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

	<p>L'effet suspensif porte sur la décision d'engager une expertise (l'expertise ne peut commencer) et sur les délais de consultation.</p> <p>Si la décision de justice définitive donne raison à l'employeur, l'expert doit le rembourser. Le comité d'entreprise peut alors prendre en charge ces frais sur son budget de fonctionnement.</p> <p>La contestation du coût final de l'expertise doit avoir lieu dans un délai de quinze jours à compter du moment où l'employeur en a eu connaissance.</p>	
<p><u>At 32</u> CHSCT et handicap</p>	<p>Le texte attribue une nouvelle mission aux CHSCT : contribuer à l'adaptation et l'aménagement des postes de travail pour améliorer l'accès et le maintien dans l'emploi des handicapés.</p>	<p>Ces mesures paraissent favorables.</p>
<p><u>Art 33</u> Formation des élus et des acteurs de la négociation</p>	<p>Cet article vise deux aspects : l'utilisation du 0,2 et les formations communes</p> <p><u>Utilisation du budget de fonctionnement du CE</u> La loi consacre ici une ouverture : la possibilité d'utiliser une partie du 0,2 pour la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux. Ces dépenses doivent toutefois être retracées dans les documents comptables que le CE doit désormais établir et qui varient ses ressources.</p> <p><u>Formations communes aux salariés et employeurs (et leurs représentants)</u> Les formations sont dispensées par des magistrats ou autres agents publics (ex. universitaires, etc.). L'INTEFP est aux commandes, mais les accords de branche ou d'entreprise peuvent définir le contenu des formations et les conditions dans lesquelles elles se déroulent, ainsi que les modalités de financement (frais</p>	<p>La CFDT demande de longue date l'ouverture de l'utilisation du budget de fonctionnement pour subventionner des formations des représentants des salariés, y compris non élus au CE.</p>

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

	<p>pédagogiques, dépenses d'indemnisation, de déplacement et d'hébergement des stagiaires). Le financement est pris sur le FFDS. Un décret précisera les conditions d'application de l'article.</p>	
<p><u>Art 34</u> Subvention CE</p>	<p>Dans les entreprises comportant plusieurs comités d'établissement, la répartition de la contribution patronale entre ces comités d'établissement peut se faire par accord d'entreprise au choix, soit au prorata des effectifs des établissements, soit de leur masse salariale ou de ces deux critères combinés. À défaut d'accord, cette répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement.</p>	<p>Cette disposition est positive puisqu'elle donne la possibilité de ventiler la subvention CE entre les établissements sur un autre critère que celui de la seule la masse salariale, à savoir celui des effectifs. Ce qui aura pour conséquence de favoriser moins les établissements qui regroupent les plus grosses rémunérations au bénéfice de ceux dont les effectifs sont plus importants, mais les salaires moins élevés.</p>
<p><u>Art 35</u> Représentativité patronale – désignation des conseillers prud'hommes</p>	<p>Cet article redéfinit le critère de l'audience permettant d'établir la représentativité des organisations patronales et remet à plat les dispositions créées par la loi de mars 2014. À cet effet, l'article prévoit que l'audience est basée sur le nombre d'adhérents <u>ou</u> sur le nombre de salariés travaillant dans les entreprises adhérentes. Auparavant, l'audience s'appréciait uniquement sur le nombre d'entreprises volontairement adhérentes à l'organisation patronale. Afin de remplir le critère de l'audience, une organisation patronale doit donc :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ soit réunir au moins 8 % des entreprises adhérentes à une organisation professionnelle dans la branche concernée ou au niveau interprofessionnel (selon le niveau sur lequel elle candidate), ➤ soit au moins 8 % des salariés de ces mêmes entreprises. <p>- Cet article fait application des nouvelles règles de représentativité patronale telles que revue par la présente loi (notamment en terme de composition des organismes paritaires). Ces règles seront applicables aux organismes paritaires déjà existants, à compter de leur premier renouvellement suivant la promulgation de la</p>	<p>Les nouvelles modalités d'appréciation du critère de l'audience sont nées d'un compromis entre le Medef, la CGPME et l'UPA.</p>

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

	<p>présente loi. - Enfin, l'article ratifie l'ordonnance relative à la désignation des conseillers prud'hommes.</p>	
<p><u>Art 36</u> FESAC</p>	<p>Cet article a pour objet de permettre à la FESAC (OP du secteur le secteur de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle) de collecter directement auprès de l'AGFPN les sommes alloués au titre de l'enveloppe 1 aux organisations professionnelles d'employeurs (destinée à la gestion du paritarisme financée par la contribution employeur de 0,016 %).</p> <p>Actuellement la loi vise comme potentiels bénéficiaire de ces fonds :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, - leurs organisations territoriales, - les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multi-professionnel (UNAPL/UEDES/FNSEA) - les organisations représentatives au niveau de la branche, <p>Or la FESAC est une organisation patronale multi-branches et pas multi-professionnelle au sens de l'article du code du travail. Elle ne peut pas percevoir directement de l'AGFPN sauf à ce que la loi rajoute explicitement une possibilité pour elle de le faire.</p>	<p>La FESAC est la fédération qui représentent les employeurs des intermittents du spectacle. Avec cet article, il s'agit pour le gouvernement, et la fédération patronale, de sécuriser ses ressources au moment où se mettent en place des règles nouvelles pour la négociation des annexes 8 et 10 à l'assurance chômage.</p> <p>La CFDT espère que cette exception ne créera pas de précédent.</p>
<p><u>Art 37</u> Etat des accords collectifs</p>	<p>Le Code de commerce précise désormais, pour les sociétés anonymes, que le rapport présenté par le conseil d'administration à l'AG fait état des accords collectifs conclus dans l'entreprise et de leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail des salariés.</p>	<p>Pas de commentaire.</p>

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

<p>Art 38</p> <p>Etat du dialogue social</p>	<p>Sur la base des travaux réalisés par le Conseil économique, social et environnemental, le Gouvernement remet tous les cinq ans au Parlement un bilan qualitatif sur l'état du dialogue social en France, qui fait notamment état de sa dimension culturelle.</p>	<p>Cette disposition, positive, reprend l'un des avis du CESE sur le « <i>développement de la culture du dialogue sociale en France</i> »³.</p>
<p>TITRE III - SÉCURISER LES PARCOURS ET CONSTRUIRE LES BASES D'UN NOUVEAU MODÈLE SOCIAL À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE</p>		
<p>Art 39</p> <p>CPA</p>	<p>L'article pose les premières pierres du Compte personnel d'activité, en s'appuyant sur la position des partenaires sociaux...qui n'a pas été signée par les organisations patronales.</p> <p>Le texte reprend l'esprit du document : CPF et C3P y figurent. Des droits à formation supplémentaire pour les jeunes sans qualification sont créés, le principe de l'accompagnement global est acté. Le caractère universel se dessine avec la création d'un CPF pour les indépendants. La loi ajoute un Compte Engagement Citoyen.</p> <p>L'article confirme un droit à la formation différée consacré dans la loi du 5 mars 2014, pour les jeunes sortis sans qualification de la formation initiale. La réécriture complète utilement.</p>	<p>Avec l'article 2, c'est l'autre point majeur de la loi : la création du CPA, une revendication forte de la CFDT pour améliorer la sécurisation des parcours professionnels.</p> <p>Au CPF et au C3P, dont les règles ne changent pas, la loi ajoute un Compte Engagement Citoyen qui abonde le CPF dès lors que le titulaire accomplit certaines activités bénévoles ou de volontariat. Plusieurs décrets sont prévus pour détailler la mise en œuvre de ce CEC, mais la loi précise utilement qui financera les abondements en fonction de la nature de l'engagement.</p> <p>Ce droit existe déjà pour les jeunes sortis sans qualification du système scolaire. La Région en est le financeur. L'article apporte plusieurs précisions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le nombre d'heures de formation est le nombre requis pour suivre la formation permettant d'accéder à la qualification visée, moins le nombre d'heures déjà inscrites, le cas échéant, au CPF du jeune. Ce dernier est donc contraint de mobiliser son CPF, s'il est déjà alimenté. - Les formations éligibles sont les formations qualifiantes

³ Avis rendu le 24 mai 2016.

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

	<p>Le financement du CPF des indépendants, des libéraux, de leurs conjoints collaborateurs, des artistes-auteurs est assuré par les FAF concernés et par les chambres des métiers et de l'artisanat.</p>	<p>inscrites au Plan Régional de Formation (PRF).</p> <p>Pour les salariés, le droit à la formation différée prend la forme d'une alimentation renforcée du CPF : 48 heures par an au lieu de 24, et un plafond porté à 400 heures au lieu de 150.</p> <p>Ce droit sera ouvert au salarié qui ne détient pas un diplôme classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du RNCP ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche.</p> <p>Il y a des problèmes d'opérationnalité à résoudre (comment prouver la non détention d'une qualification ?) mais c'est une avancée importante pour la sécurisation des parcours professionnels.</p> <p>Les salariés à caractère saisonnier vont pouvoir bénéficier, en application d'un accord ou d'une décision unilatérale de l'employeur, de droits majorés sur leur compte personnel de formation. Un bon sujet de négociation dans les branches et les entreprises concernées.</p> <p>C'est un pas important vers la généralisation du CPF, y compris pour les indépendants, les libéraux et leurs conjoints collaborateurs ainsi que les artistes-auteurs.</p> <p>En dehors de ces avancées importantes, le texte procède à des modifications visant notamment le CPF. Elles peuvent sembler d'ordre technique, mais elles ont pour point commun d'altérer le pouvoir donné aux partenaires sociaux par la loi du 5 mars. La CFDT a fait pression pour limiter les ambitions de certains acteurs de la formation mais il en reste des traces dans le texte.</p>
--	---	--

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

<u>Art 40</u>	L'article ouvre le plan de formation et la période de professionnalisation à des formations permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle , classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.	C'est dans la logique de la réforme de la formation professionnelle de 2013-2014. Il faudra cependant être particulièrement vigilant dans les entreprises à ce que ces moyens d'accéder à des formations ne perdent de vue l'objectif de permettre aux salariés d'acquérir la totalité d'une certification professionnelle, pas seulement les modules jugés « utiles » par l'employeur. C'est un sujet pour l'info-consult sur les orientations de la formation.
<u>Art 41</u>	L'article reformule et précise les modalités de financement de la formation des non-salariés.	Le texte ne crée pas de contribution nouvelle pour financer le CPF mais augmente la contribution existante pour permettre son financement.
<u>Art 42</u>	Une concertation sur les dispositifs pouvant être intégrés dans le compte personnel d'activité est engagée avant le 1er octobre 2016 avec les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés qui, si elles le souhaitent, ouvrent une négociation à ce sujet.	Pour la CFDT, le CPA tel qu'il est créé par la loi n'est qu'un début. Notre volonté reste forte d'y ajouter la possibilité d'épargner du temps pour permettre aux travailleurs au sens large, d'élargir leurs choix d'articulation vie privé/vie professionnelle tout au long de leur parcours.
<u>Art 43</u>	Mise en œuvre du CPF pour les personnes handicapées accueillies dans un établissement et service d'aide par le travail.	L'article étend le CPF aux personnes handicapées travaillant dans un établissement d'aide par le travail. C'est un pas de plus vers l'universalité du CPF.
<u>Art 44</u> CPA des agents publics	Application du CPA aux agents publics. L'article autorise le Gouvernement à procéder par voie d'ordonnance dans un délai de 9 mois à compter de la promulgation de la loi	C'est évidemment positif mais un point de vigilance important : il n'est pas fait mention d'un dialogue avec les organisations syndicales. Pour la CFDT l'agenda social de la Fonction Publique doit prévoir cette concertation. La version initiale n'envisageait pas la portabilité du compte hors de la fonction publique ni lorsque le titulaire dispose d'heures inscrites au compte avant d'acquérir la qualité d'agent public.

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

		La CFDT en avait fait la remarque, cette version du texte en tient compte.
<u>Art 45</u> CPA -chambres consulaires	Cet article vise à étendre le bénéfice du CPA aux agents des chambres consulaires (chambres d'agriculture, chambres de commerce et chambres de métiers). Cette extension devrait se faire par voie d'ordonnance dans un délai de 9 mois à compter de la promulgation de la loi.	Cette extension du CPA au bénéfice des 43 000 salariés des chambres consulaires est un acquis à mettre à l'actif de la CFDT lors des débats parlementaires. Nous resterons attentifs à la mise en œuvre de cette disposition.
<u>Art 46</u> Droit à l'accompagnement des jeunes vers l'autonomie et l'emploi	Cet article prévoit que l'accompagnement de tout jeune de 16 à 25 ans en difficulté et confronté à un risque d'exclusion professionnelle (aujourd'hui sous la forme du CIVIS) pourra prendre la forme d'un parcours contractualisé d'accompagnement.	L'article conforte l'orientation de la CFDT en matière d'accompagnement des jeunes vers l'autonomie et l'emploi : un accompagnement contractualisé adapté à la situation de chaque jeune. La Garantie jeune étant la forme la plus intense de cet accompagnement. L'article ouvre la possibilité pour le représentant de l'Etat dans le département de confier la mission d'accompagnement des jeunes à d'autres organismes que les Missions locales. Pour le dispositif Garantie jeune, la CFDT considère qu'il doit être tenu compte de l'expertise des Missions locales dans l'accompagnement des jeunes les plus en difficulté.
<u>Art 47</u>	L'article élargit les missions des CROUS pour leur permettre d'assurer la gestion de l'Aide à la recherche du premier emploi créée à l'article 23bis D.	Pas de commentaire.
<u>Art 48</u>	Application des règles de droit commun en matière de couverture maladie universelle aux jeunes en insertion dans le cadre d'un EPIDE (Etablissement public d'insertion de la Défense) : exonération de la cotisation forfaitaire maladie (disproportionnée par rapport aux revenus très faibles des jeunes concernés).	Pas de commentaire.

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

<u>Art 49</u>	Transposition à Mayotte des mesures d'accompagnement des jeunes, dont la Garantie jeunes.	Pas de commentaire.
<u>Art 50</u>	Création d'une Allocation pour la recherche du premier emploi (ARPE) pour les jeunes sortant du système scolaire ou universitaire. La gestion de l'aide est confiée à l'Autorité académique et aux CROUS.	L'ARPE est le résultat de la concertation entre le Gouvernement et les organisations de jeunesse en avril 2016. L'ARPE est une réponse uniquement financière qui ne s'intègre pas dans la redéfinition de l'accompagnement contractualisé (article 46). Pour la CFDT, elle devrait être assortie d'un accompagnement, réalisé par exemple par l'APEC s'agissant des niveaux III et plus, portant sur la recherche d'un premier emploi. Ce serait un pas de plus vers une garantie universelle pour la jeunesse.
<u>Art 51</u>	Dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport relatif aux emplois d'avenir, afin de présenter l'impact de ses dispositions sur la politique de l'emploi. Ce rapport étudie l'opportunité d'une prolongation du dispositif au-delà des trois années prévues initialement.	C'est un compromis après une première version qui prolongeait le dispositif en portant la durée des contrats de 3 à 5 ans. La CFDT était opposée à cette mesure qui maintenait les titulaires d'un contrat d'avenir dans un dispositif de contrat aidé plutôt que de les amener à l'insertion dans un emploi durable.
<u>Art 52</u>	Les personnes handicapées nécessitant un accompagnement médico-social pour s'insérer durablement dans le marché du travail, en particulier les travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail peuvent bénéficier de l'appui d'un dispositif d'emploi accompagné comportant un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle, en vue de leur permettre d'accéder et de se maintenir dans l'emploi rémunéré sur le marché du travail. Sa mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié, ainsi que de l'employeur.	Une mesure très positive dont la CFDT a d'ailleurs défendu l'équivalent pour les personnes inscrites dans un parcours d'insertion par l'activité économique.

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

<p><u>Art 53</u></p>	<p>La durée des contrats proposés par les ateliers chantiers et chantiers d’insertion pourra être portée à 60 mois ans pour des salariés âgés de cinquante ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion.</p>	<p>La loi actuelle prévoit une durée totale de CDD d’insertion pouvant aller jusqu’à 24 mois. Pour des salariés seniors en grande difficulté d’insertion, cette durée peut déjà être prolongée par décision de Pôle emploi. La loi précise que cette prolongation peut aller jusqu’à 5 ans pour décisions successives d’un an au plus. La CFDT n’était pas très favorable à cette prolongation qui sonne comme un échec de l’insertion. Mais il faut admettre que pour des personnes en très grande difficultés les processus d’accompagnement ont besoin d’un temps long et qu’on ne peut abandonner ces personnes à une précarité certaine.</p>
<p><u>Art 54</u></p> <p>Dématérialisation du bulletin de paie</p>	<p>La loi donne la possibilité à l’employeur de dématérialiser le bulletin de paie sauf si le salarié s’y oppose (auparavant, cela était possible mais il fallait recueillir l’accord du salarié). Ils seront alors accessibles dans le cadre d’un service de consultation de ses bulletins de paie associé au CPA.</p>	<p>Pas d’opposition de principe, mais une interrogation pratique sur l’accès à l’information et à la présentation des données sociales qui dépendra de la qualité des dispositifs qui seront mis en œuvre par les directions et les opérateurs privés.</p>
<p><u>Art 55</u></p> <p>Droit à la déconnexion</p>	<p>Le projet d’article prévoit d’introduire un nouvel item de la négociation relative à la qualité de vie au travail, portant sur les modalités d’exercice du droit à la déconnexion et la mise en place par l’entreprise de dispositifs de régulation de l’utilisation des outils numériques, en vue d’assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. À défaut d’accord, c’est l’employeur qui définit unilatéralement ces modalités. Dans les entreprises d’au moins 50 salariés, ces modalités doivent figurer dans une charte élaborée après avis du CE ou des DP, qui prévoit notamment la mise en œuvre d’actions de formation et de sensibilisation à</p>	<p>Pour la CFDT, le droit à la déconnexion représente un enjeu majeur en matière d’articulation des temps de vie personnelle et professionnelle. Nous sommes donc favorables à ce que le droit à la déconnexion intègre les sujets de négociation dans l’entreprise.</p>

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

	<p>un usage raisonnable des outils numériques à l'attention des salariés et du personnel d'encadrement et de direction.</p> <p>Côté fonction publique, une expérimentation nationale pourra être lancée portant sur l'articulation du temps de travail et l'usage raisonnable des messageries électroniques par les salariés et les agents publics.</p>	
<p><u>Art 56</u></p> <p>Accessibilité des logiciels et handicap</p>	<p>Cet article vise à améliorer l'accessibilité des logiciels pour les travailleurs handicapés. Il impose notamment à l'employeur de s'assurer que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles. Il s'assure également que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail.</p>	<p>La CFDT ne peut que saluer ces dispositions qui visent à une meilleure intégration des travailleurs handicapés dans la communauté de travail. On peut espérer une entrée en vigueur rapide de cet article, qui doit être fixée par décret, mais peut être reportée à 3 ans.</p>
<p><u>Art 57</u></p> <p>Concertation sur le télétravail /charge de travail</p>	<p>Cet article prévoit qu'une concertation doit être engagée avant le 1^{er} octobre 2016</p> <ul style="list-style-type: none"> -sur le développement du télétravail et du travail à distance, -sur l'évaluation de la charge de travail des salariés en forfait en jours, -sur la prise en compte des pratiques liées aux outils numériques permettant de mieux articuler la vie personnelle et la vie professionnelle, - sur l'opportunité et, le cas échéant, les modalités du fractionnement du repos quotidien ou hebdomadaire de ces salariés. <p>Cette concertation pourra être suivie d'une négociation si les partenaires sociaux le souhaitent.</p>	<p>Pour la CFDT, ces questions sont au cœur des problématiques liées à l'aménagement du temps de travail et d'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle et l'ouverture d'une concertation sur le sujet est bienvenue.</p>

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

<p><u>Art 58</u></p> <p>Communication syndicale via les outils numériques</p>	<p>- Communication syndicale et outils numériques</p> <p>Cet article vise à faciliter la possibilité pour les organisations syndicales de diffuser des informations syndicales au moyen de l'intranet ou de la messagerie électronique de l'entreprise.</p> <p>La loi prévoit qu'un accord d'entreprise puisse définir les modalités d'utilisation des outils numériques disponibles dans l'entreprise pour les communications syndicales.</p> <p>À défaut d'accord, les organisations syndicales pourront tout de même mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise (sous certaines conditions).</p> <p>- Le texte entend faciliter le recours au vote électronique pour les élections professionnelles, en permettant que l'employeur puisse mettre en œuvre le vote électronique, à défaut d'accord, dans le respect de modalités prévues par un décret en Conseil d'État.</p>	<p>La CFDT est favorable à ces dispositions qui visent à améliorer l'information syndicale des salariés sur l'action des organisations syndicales dans leur entreprise.</p> <p>Cet article assouplit considérablement la possibilité d'organiser les élections (DP ou CE) par voie électronique.</p> <p>Jusqu'à présent, le système était relativement complexe : il fallait un accord d'entreprise, en plus du protocole d'accord préélectoral, ce qui suscitait des problèmes d'articulation et de contentieux. Cette disposition devrait donc faciliter le vote électronique aux élections professionnelles, ce qui pourrait aboutir à un meilleur taux de participation de la part de certains salariés pour qui le vote papier n'est pas idéal.</p>
<p><u>Art 59</u></p> <p>Outils numériques chambres d'agriculture</p>	<p>Cet article étend aux chambres d'agriculture les opportunités que celles données aux autres entreprises par l'article 27 : la diffusion de l'information syndicale à travers les outils numériques, même en l'absence d'un accord d'établissement.</p>	<p>Cet article est positif puisqu'il permet à un plus grand nombre de salariés de bénéficier d'une meilleure information sur l'action des organisations syndicales dans leur entreprise.</p>

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

<p>Art. 60</p> <p>Travailleurs sur plateforme</p>	<p>Ce nouvel article ajoute un titre IV à la 7^e partie du code du travail pour y inclure les travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ces travailleurs sont définis comme des « <i>travailleurs recourant pour l'exercice de leur activité professionnelle à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique mentionnées à l'article 242 bis du code général des impôts</i> ». - Il crée une « responsabilité sociale » envers les travailleurs des plateformes dès lors que ces dernières déterminent les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixent son prix. - Il met à la charge de la plateforme l'intégralité de la cotisation de l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail lorsque le travailleur y souscrit (il s'agit d'une assurance volontaire applicable aux personnes qui ne bénéficient pas à un autre titre des dispositions du livre IV du code de la sécurité sociale). - Il précise que ces travailleurs bénéficient du droit la formation professionnelle continue applicable aux travailleurs indépendants, aux membres des professions libérales et des professions non-salariées. Il met à la charge des plateformes la contribution à la formation professionnelle (qui ne peut être inférieure à 0,25 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale). - Il précise que les travailleurs bénéficient à leur demande de la validation des acquis de l'expérience (VAE). Dans ce cas, la plateforme prend en charge les frais d'accompagnement et lui verse une indemnité (à définir par décret). - La loi rappelle le droit pour ces travailleurs de bénéficier d'un certain nombre de droits collectifs. Par exemple, l'exercice de la grève ne peut ni engager leur responsabilité contractuelle ni constituer un motif de rupture 	<p>Ce nouveau titre du Code du travail est un premier pas à saluer pour donner des droits à des travailleurs sans lien de subordination juridique (contrat de travail) mais avec un lien de dépendance économique fort avec une plateforme. C'est aussi l'affirmation du caractère universel du CPA.</p> <p>Pour la CFDT, cela n'exclut pas que l'on puisse envisager la requalification en contrat de travail de certains cas de fraude manifeste au droit du travail. Néanmoins, on sait que ces formes d'emploi se développent non seulement sous l'effet des technologies du numérique mais aussi du fait d'aspiration à l'autonomie de certains travailleurs qui demandent aussi à être sécurisés tant en matière de protection sociale que d'emploi. Ce premier pas devra être complété par d'autres garanties notamment en matière de temps de travail par exemple. Le droit à la représentation et à la revendication collective pour ces salariés doit nous donner l'opportunité de les rencontrer et les rassembler pour construire avec eux un statut plus protecteur.</p>
---	---	---

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

	<p>de leurs relations avec les plateformes ou de toute mesure les pénalisant dans l'exercice de leur activité.</p> <p>Ces travailleurs ont le droit de constituer un syndicat, d'y adhérer et de faire valoir par leur intermédiaire leurs intérêts collectifs.</p>	
TITRE IV - FAVORISER L'EMPLOI		
<p><u>Art 61</u></p> <p>Appui aux TPE-PME</p>	<p>L'article a pour ambition de créer un « <i>service public territorial de l'accès au droit</i> » permettant pour tout employeur d'une entreprise de moins de 300 salariés d'obtenir de l'administration, dans des délais raisonnables, une réponse personnalisée sur une question d'application du droit du travail.</p> <p>L'amendement étend la capacité patronale de recourir à ce nouveau service d'information à des « <i>situations de fait</i> ». La réponse donnée par le service étant alors susceptible d'attester de la bonne foi de l'employeur.</p> <p>Des services d'information dédiés seront mis en place par l'autorité administrative compétente, en y associant des représentants des collectivités territoriales, des organisations syndicales et professionnelles, ou tout autre acteur qu'elle estime compétent.</p>	<p>L'idée d'un appui au TPE PME dans la connaissance du droit qui leur est applicable peut paraître intéressante, en terme de sécurisation juridique pour les employeurs mais aussi pour les salariés.</p> <p>Cependant, la possibilité que la loi offre de se positionner sur des situations de fait et de pouvoir produire la réponse devant le juge questionne.</p> <p>Pour la CFDT, ces réponses ne doivent pas porter pas porter sur des situations individuelles, notamment en cas de conflit d'un employeur avec un salarié. Le rapporteur de la commission des affaires sociales nous a confirmé cette interprétation</p>
<p><u>Art 62</u></p> <p>« Chèque santé »</p>	<p>Cet article concerne le « chèque santé », un versement qui remplace la mutuelle d'entreprise pour certain salariés depuis le 1er janvier 2016.</p> <p>Pour les salariés en CDD (jusqu'à trois mois) et temps partiel (jusqu'à 15 h/semaine), l'employeur qui n'a pas déjà couvert ces salariés par accord collectif, pourra mettre en place le versement santé, par décision unilatérale au lieu de passer par un accord collectif.</p> <p>Jusqu'à présent, la décision unilatérale de l'employeur était permise de manière temporaire (jusqu'au 31 décembre 2016). Elle désormais ouverte</p>	<p>Nous regrettons cette prolongation.</p> <p>En matière de protection sociale aussi, le dialogue social reste la</p>

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

	sans limite de temps.	voie à privilégier par rapport à la décision unilatérale de l'employeur. Il est important de couvrir l'ensemble des salariés notamment les plus précaires et, en la matière, les branches professionnelles ont une responsabilité à organiser cette protection afin de faire bénéficier les salariés du dialogue social.
<u>Art 63</u> Accords types de branche	Un accord de branche étendu peut contenir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés. Ces stipulations peuvent prendre la forme d'accord type, indiquant le cas échéant les différents choix laissés à l'employeur. L'employeur peut alors appliquer la disposition de son choix de manière unilatérale.	Pour la CFDT, les accords types négocié au niveau de la branche et d'applications directes dans les plus petites entreprises sont un bon moyen pour assurer une meilleure couverture conventionnelle des salariés, dans des entreprises dépourvues de représentation syndicale. Nous déplorons cependant le fait que le texte n'incite pas suffisamment à la négociation et laisse trop de places au pouvoir unilatéral de l'employeur, puisque c'est lui seul qui choisira la disposition qui s'appliquera dans son entreprise quand il existe des options dans l'accord type.
<u>Art 64</u> Franchisés	Cet article crée une nouvelle Institution représentative du personnel dans les réseaux de franchisés d'au moins 300 salariés. Sa mise en place et son fonctionnement doivent être négociés à la demande d'une organisation syndicale quand « <i>le contrat de franchise (...) contient des clauses ayant un effet sur l'organisation du travail et les conditions de travail dans les entreprises franchisées</i> ». Un décret précisera les caractéristiques liées au fonctionnement de l'instance à défaut d'accord sur certains points. L'instance doit être informée « <i>des décisions du franchiseur 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.</i> » Elle pourra formuler « <i>toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle</i> », ainsi que	Il s'agit d'une innovation sociale importante, à l'initiative de la Fédération CFDT des Services. C'est un premier pas dans la représentation de ces salariés et leur capacité à être informés sur les enjeux stratégiques de leur réseau. Il méritera d'être poursuivi, au fil du temps, par la négociation, pour permettre l'harmonisation des droits des salariés de ces structures par définition très éclatées.

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

	<p>sur les garanties collectives de protection sociale complémentaire.</p> <p>Un bilan de l'application du présent article devra être établi par les partenaires sociaux au niveau des branches concernées dans les 18 mois.</p>	
Art 65 Provision- condamnations	<p>L'article accorde aux entreprises de moins de cinquante salariés la possibilité de déduire de leur résultat imposable une provision destinée à faire face aux éventuelles indemnités qu'elles auraient à verser en cas de condamnation devant les juridictions prud'homales (sans qu'une quelconque action ait été engagée).</p>	<p>Cette disposition a pour objet de sécuriser les employeurs face à « l'aléas juridique » en leur permettant de constituer une réserve de précaution. Le risque étant d'inciter aux comportements peu vertueux via ce dispositif d'optimisation de trésorerie</p>
Art 66 TESE	<p>Cet article renforce le caractère libératoire du titre emploi service entreprise (TESE) à l'égard de toutes les déclarations relatives aux cotisations et contributions sociales obligatoires et rendant demandes supplémentaires des organismes de protection sociale nulles de plein droit.</p>	<p>La CFDT juge positif cet article qui tend à lever l'un des freins à l'usage du TESE qui permet à un employeur de moins de vingt salariés de respecter l'ensemble de ses obligations au titre du contrat de travail (établissement du contrat, déclaration préalable à l'embauche, etc) et en matière de déclarations sociales obligatoires.</p> <p>En effet, il est fréquent que des employeurs recourant au TESE se voient demander par des organismes de protection sociale des déclarations supplémentaires.</p>
Art 67 Licenciement économique	<p>Cet article modifie la justification des licenciements économiques</p> <p>- D'une part en intégrant deux motifs jusque-là reconnus par la jurisprudence :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ la réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité ; ➤ la cessation d'activité. <p>Toutefois, la liste des justifications économiques admissibles reste ouverte (cf. « notamment »).</p> <p>- D'autre part en donnant une nouvelle définition des difficultés économiques.</p> <p>La notion de difficultés économiques est désormais précisée dans la loi</p>	<p>L'article sur le licenciement économique a été ajouté au dernier moment à la loi.</p> <p>Les critères retenus, pour caractériser la baisse de commande ou chiffre d'affaires (1 à 4 trimestres en fonction de la taille de l'entreprise) revêtent un caractère automatique qui ne nous paraît pas pertinent. En revanche le caractère « significatif » de la perte d'exploitation peut toujours être apprécié par le juge.</p> <p>Quant au niveau d'appréciation de la justification économique, nous avons obtenu le retrait de la référence au périmètre national dans la loi, car nous considérons qu'elle pouvait mettre en danger</p>

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

	<p>d'une manière qui lui donne un caractère presque mécanique. De manière générale, les difficultés économiques sont « caractérisées » par l'évolution significative d'au moins un indicateur parmi les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires; ➤ des pertes d'exploitation ; ➤ une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation ; ➤ tout élément de nature à justifier de ces difficultés. <p>Pour ce qui est de la baisse du chiffre d'affaires et des commandes, le législateur a fixé des quantums de baisse variant selon la taille de l'entreprise (de 1 à 4 trimestres) à comparer avec la même période l'année précédente. Lorsque ces quantums sont atteints les difficultés économiques seront considérées comme caractérisées.</p> <p>- La loi précise que le niveau d'appréciation de la suppression/transformation d'emploi est celui de l'entreprise.</p>	<p>les salariés des filiales françaises de groupe internationaux. La version actuelle du texte sur ce point nous satisfait donc et devrait inciter les juges à maintenir leur jurisprudence.</p>
<p><u>Art 68</u> Procédure prud'homale</p>	<p>Cet article vise la procédure prud'homale et prévoit que le bureau de conciliation et d'orientation, les conseillers rapporteurs ou le bureau de jugement peuvent fixer la clôture de l'instruction par ordonnance.</p>	<p>La CFDT salue cette précision bienvenue. en effet, la possibilité pour les juges de fixer une clôture de l'instruction devrait permettre d'éviter des renvois incessants et accélérer la procédure prud'homale.</p>
<p><u>Art 69</u> Ordonnance Rescrit</p>	<p>Cet article ratifie l'ordonnance du 10 décembre 2015 sur de nouvelles formes de « rescrit » (prise de position formelle opposable à l'administration, sur l'application d'une norme à leur situation). Cette ordonnance a créé plusieurs mécanismes de rescrit en matière de droit du travail, à la disposition des entreprises, s'agissant notamment des obligations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à l'emploi des travailleurs handicapés.</p>	<p>Pas de commentaire.</p>
<p><u>Art 70</u></p>	<p>La loi complète le statut de la coopération par un alinéa ainsi rédigé : « Les coopératives d'activité et d'emploi sont des sociétés coopératives de production, des sociétés coopératives d'intérêt collectif ou des coopératives de toute autre forme dont les associés sont notamment entrepreneurs-</p>	<p>Pas de commentaire.</p>

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

	salariés. Elles sont régies par la présente loi, par le livre III de la septième partie du code du travail, ainsi que par les dispositions des lois particulières applicables à certaines catégories de société coopérative. »	
Art 71 Apprentissage	Elargissement de la liste des établissements privés du second degré habilités à percevoir la partie hors quota de la taxe d'apprentissage. Les établissements bénéficiaires de cette fraction de la taxe d'apprentissage ne seraient plus nécessairement des établissements sous contrat avec l'Etat, dès lors qu'ils sont habilités à recevoir des élèves boursiers.	La CFDT demandait la suppression de cette disposition mais nous n'avons pas obtenu gain de cause. C'est une modification de loi du 5 mars 2014 qui avait exclu ces établissements du bénéfice de cette fraction de la taxe d'apprentissage. Il s'agit bien souvent d'établissements dont les coûts de formation à la charge des élèves ou de leur famille sont élevés. Pour la CFDT, cette mesure n'encouragera en rien le développement de l'apprentissage et l'alibi de l'accueil d'élèves boursiers n'y changera rien.
Art 72 Formation à distance et apprentissage	Possibilité, pour les établissements de formation d'apprentis, de dispenser tout ou partie de la formation en formation ouverte à distance (en ligne). Dans ce cas, le centre de formation assure le suivi et l'accompagnement des apprentis.	Pas de commentaires.
Art 73 Développement de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial	L'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics, les GIP peuvent conclure des contrats d'apprentissage. Des conventions peuvent être conclues entre personnes morales de droit public ou entre elles et une entreprise pour qu'une partie des périodes de formation pratique soit effectuée chez l'une ou chez l'autre. Le comité technique ou toute autre instance compétente comprenant des représentants des personnels émet un avis sur les conditions d'accueil et de formations des apprentis et examine annuellement un rapport sur l'exécution des contrats d'apprentissage.	La CFDT juge positivement les mesures visant au développement de l'apprentissage dans les fonctions publiques. L'avis du comité technique transpose dans le public les règles en vigueur pour les IRP dans les entreprises privées.

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

	<p>Un centre de formation d'apprentis peut conclure avec un ou plusieurs centres de formation gérés par une personne morale de droit public ou avec le Centre national de la fonction publique territoriale une convention aux termes de laquelle ces établissements assurent une partie des formations normalement dispensées par le CFA et peut mettre à sa disposition des équipements pédagogiques ou d'hébergement. Dans ce cas, les CFA conservent la responsabilité administrative et pédagogique des enseignements dispensés.</p>	
<p><u>Art 74</u> Contrat de professionnalisation</p>	<p>L'article ouvre le contrat de professionnalisation, pour les publics demandeurs d'emploi adultes les moins qualifiés, y compris ceux écartés pour inaptitude et ceux qui disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, à une formation visant non pas une qualification mais à un simple bloc de compétences faisant l'objet d'un consensus ponctuel entre l'employeur et le salarié.</p>	<p>La CFDT n'a pas obtenu la suppression de cette disposition qui n'est pas porteuse de sens en termes d'accès à la qualification. Elle entretient une confusion entre le contrat de professionnalisation et la POE. Elle induit, à terme, un risque d'élargissement sans fin de la notion de formation certifiante.</p> <p>Si le salarié n'est pas confirmé dans son emploi à l'issue de son contrat de professionnalisation, il se retrouvera toujours sans qualification.</p> <p>Cette disposition dénature totalement le contrat de professionnalisation et le transforme en un contrat aidé, financé par les partenaires sociaux (OPCA et FPSPP).</p> <p>La loi indique que la mesure est expérimentale jusqu'au 31 décembre 2017. Il conviendra à ce moment-là d'être vigilant pour en évaluer la portée réelle et exiger sa suppression si nos craintes s'avèrent fondées.</p>

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

<p><u>Art 75</u></p> <p>Participation à un jury d'examen ou de VAE</p>	<p>Prise en charge par les OPCA de la rémunération et des frais afférents à la participation d'un salarié ou d'un travailleur non salarié à un jury d'examen ou de VAE. Pour les retraités participant à un tel jury, seuls les frais sont pris ne charge.</p>	<p>La mesure est positive.</p>
<p><u>Art 76</u></p> <p>Taxe d'apprentissage , OPCA et CREFOP</p>	<p>A titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2019 (avant généralisation), dans deux régions volontaires, l'affectation d'une partie de la taxe d'apprentissage (affectation que la loi du 5 mars a confié au CREFOP) est remise à la décision, et non plus à la recommandation, du Président du Conseil Régional, après concertation du CREFOP.</p>	<p>C'est une conséquence de la plateforme conclue en mars dernier entre l'ARF et le Premier ministre. Le Président du CR fait part de sa décision, et non plus de ses recommandations. C'est un retour en arrière sur l'acquis de l'ANI et de la loi du 5 mars qui confiait enfin aux partenaires sociaux, dans le cadre du paritarisme au sein des OCTA, et du quadripartisme au sein des CREFOP, une place dans la gouvernance d'une partie des fonds de l'apprentissage.</p> <p>La CFDT n'était pas seule à demander la suppression de cet article, nous avons obtenu qu'un rapport soit remis au Parlement avant la généralisation.</p>
<p><u>Art 77</u></p> <p>Age limite apprentissage</p>	<p>Expérimentation dans les régions volontaires pour pousser la limite d'âge du contrat d'apprentissage de 25 ans à 30 ans. L'expérimentation est ouverte du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019 et fera l'objet d'un bilan remis au Parlement au cours du premier semestre 2010.</p>	<p>Pas de commentaires</p>
<p><u>Art 78</u></p> <p>VAE</p>	<p>Plusieurs dispositions sont prévues afin de fluidifier les parcours de VAE.</p> <p>La durée d'expérience requise pour entrer dans le dispositif est ramenée de trois à un an et les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel peuvent désormais être prises en compte.</p>	<p>La CFDT avait rappelé que le COPANEF a récemment produit un document proposant des modifications de la VAE. Nous avons déploré que, par rapport aux propositions des partenaires sociaux, le projet de loi manquait d'ambition. Nous notons avec satisfaction que certaines de nos propositions ont été reprises</p>

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

	<p>La VAE devient modulaire : les parties de certification constituant un bloc de compétences sont en principe acquises définitivement et permettent d'obtenir des dispenses d'épreuve dans un parcours d'accès à la certification par la formation ou par la VAE.</p> <p>L'information sur la VAE est développée dans le cadre de l'entretien professionnel que tout employeur doit réaliser tous les deux ans Dans les entreprises de plus de 50 salariés, un accord peut déterminer des modalités de promotion de la VAE.</p> <p>Tous salariés en congé VAE pris en charge par un OPCA bénéficie de la rémunération dont il aurait bénéficié en restant à son poste de travail, y compris pour les salariés ayant été titulaires de CDD.</p> <p>La durée du congé VAE, aujourd'hui fixée par la loi à 24 heures, pourra être augmentée par accord collectif pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau IV de certification, ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques.</p> <p>Un accord de branche peut prévoir, et financer, un accompagnement renforcé pour certains publics.</p>	<p>dans la version finale du texte. Notamment la préconisation la plus intéressante de notre point de vue : la possibilité de mettre en place, par accord de branche, un accompagnement renforcé pour certains publics.</p> <p>Dans la mesure où la loi abaisse de 3 ans à 1 an la durée minimale d'expérience requise pour entrer dans le dispositif, avec le risque que nous avons souligné d'accroître le taux d'échec, un renforcement de l'accompagnement peut s'avérer nécessaire.</p> <p>Ces évolutions de la VAE peuvent permettre à des jeunes peu qualifiés de s'insérer plus durablement sur le marché du travail en valorisant les expériences acquises par l'enchaînement de contrats courts, caractéristiques de leur début de parcours professionnels.</p>
<p><u>Art 79</u></p> <p>Critères d'élaboration des listes CPF</p>	<p>Les instances chargées d'élaborer les listes de certifications éligibles au CPF doivent déterminer les critères selon lesquels les formations sont inscrites</p>	<p>Les CPNE, les COPAREF et le COPANEF vont devoir objectiver leurs décisions. Compte tenu de l'impact de ces décisions sur le marché concurrentiel de la formation, cette disposition était difficilement évitable. Elle accroît la responsabilité des partenaires sociaux.</p>

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

<p><u>Art 80</u></p> <p>Critères d'élaboration des listes CPF</p>	<p>Mesures d'harmonisation du seuil d'effectif des TPE qui passe d'au moins 10 salariés à au moins 11 salariés. Elle concerne ici les aménagements concernant l'autorisation pour un CIF et la demande de prise en charge par l'OPCA des dépenses afférentes au bilan de compétences dans le cadre d'un CIF.</p>	<p>Pas de commentaires.</p>
<p><u>Art 81</u></p> <p>Information sur la formation professionnelle</p>	<p>L'article comporte plusieurs dispositions destinées à améliorer la transparence et l'information sur la formation professionnelle, à des fins d'information des usagers et de pilotage des politiques publiques.</p> <p>Chaque année, les résultats d'une enquête nationale qualitative et quantitative relative au taux d'insertion à la suite des formations dispensées dans les centres de formation d'apprentis, dans les sections d'apprentissage et dans les lycées professionnels sont rendus publics.</p> <p>La loi précise que cette diffusion contribue au travail d'observation des métiers et des qualifications partagé au sein des CREFOP.</p> <p>Création d'une plateforme dématérialisée pour enregistrer les données physiques et financières concernant les entrées et sorties de tous les stagiaires de la formation professionnelle, initiale et continue.</p> <p>Obligation pour les organismes de formation de transmettre ces données aux financeurs, et pour les financeurs, les opérateurs (OPCA, Pôle emploi), la CDC (Système d'information CPF), les opérateurs du CEP, de partager les données collectées.</p> <p>Les régions devront transmettre chaque mois à Pôle emploi les informations individuelles nominatives relatives aux stagiaires de la formation professionnelle inscrits sur la liste mentionnée à l'article L. 5411-1 dont elles assurent le financement de la rémunération.</p>	<p>Cet article pose les bases légales du chantier ouvert par le CNEFOP pour constituer, enfin, une plateforme permettant un réel pilotage de la formation professionnelle par-delà la complexité de ses circuits d'information et de financement, et par-delà la multiplicité de ses acteurs. Un outil partagé pour une gouvernance partagée.</p>

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

<p><u>Art 82</u></p> <p>Modification de la définition de l'action de formation</p>	<p>La définition de l'action de formation financée par les OPCA est complétée par l'introduction des actions de positionnement, avant les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation proprement dites.</p> <p>La base de financement de ces actions par les OPCA, jusqu'alors définie par un taux horaire, est remplacée par un forfait parcours comprenant ces différentes actions, afin de privilégier l'atteinte des objectifs et de laisser davantage de souplesse aux dispositifs pédagogiques mobilisés pour cela.</p>	<p>Cette modification de la définition de l'action de formation était inscrite dans l'ANI (article 3) mais n'avait pas été reprise par la loi du 5 mars. Elle ouvre un champ de possibilités pour personnaliser la montée en compétences par la construction de parcours adaptés. Des parcours qu'il revient aux organismes paritaires de construire.</p>
<p><u>Art 83</u></p>	<p>À titre expérimental, à La Réunion, l'État peut autoriser la mise en place d'un dispositif de contractualisation avec des personnes, en emploi ou non, sans qualification professionnelle, leur permettant d'exercer pleinement leurs droits et d'accéder à un premier niveau de qualification professionnelle. L'État élabore le protocole d'expérimentation et le soumet pour avis au CREFOP. Cette expérimentation est mise en place du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2018. Le CREFOP adresse au ministre chargé de la formation professionnelle le bilan de l'expérimentation dont il assure le suivi, établi au 31 décembre 2019.</p>	<p>Pas de commentaire.</p>
<p><u>Art 84</u></p> <p>Personnels contractuels des GRETA</p>	<p>L'article autorise le recrutement à temps complet des agents contractuels de catégorie B et C dans les GRETA.</p>	<p>La loi constitue un progrès mais elle ne vise que les agents contractuels des GRETA alors que la CFDT souhaiterait viser plus largement les agents des CFA gérés par un EPLE, des CFA gérés par un lycée agricole ou des CFPPA (enseignement agricole). Concernant l'enseignement supérieur, la CFDT considère que l'enjeu serait de viser plus largement l'ensemble des activités.</p>

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

<p><u>Art 85</u></p> <p>Ordonnance portage salarial</p>	<p>Cet article ratifie l'ordonnance portage salarial du 2 avril 2015 qui encadre le recours au portage salarial et sécurise les salariés portés.</p> <p>L'article rajoute les dispositions pénales permettant de sanctionner effectivement les employeurs qui ne respecteraient pas ce cadre nouveau.</p>	<p>Cette ratification achève la reconnaissance légale d'un véritable statut pour le salarié porté, 6 ans après l'accord national interprofessionnel sur le portage salarial du 24 juin 2010, signé par la CFDT.</p>
<p><u>Art 86</u></p> <p>Travail saisonnier</p>	<p>Le projet d'article introduit dans le code du travail la définition du caractère saisonnier des emplois. Il invite les branches les plus concernées à engager des négociations sur les modalités de reconduction de ce contrat et de prise en compte de l'ancienneté du salarié, lorsqu'elles n'ont pas déjà prévu de telles clauses dans leurs accords collectifs.</p> <p>À l'issue d'un délai de 9 mois après la promulgation de loi, le gouvernement sera habilité à prendre par ordonnance des dispositions supplétives.</p> <p>À noter que les salariés en contrat saisonnier, dont l'employeur s'est engagé à reconduire le contrat la saison prochaine (par voie d'accord de branche, d'entreprise ou dans le contrat de travail), peuvent bénéficier des périodes de professionnalisation pendant leur contrat.</p>	<p>Pour la CFDT il apparaît positif de cadrer davantage ces contrats atypiques et de renvoyer à la négociation collective le soin d'en définir les contours.</p>
<p><u>Art 87</u></p> <p>Contrat intermittent pour les saisonniers</p>	<p>Cet article a pour objectif de favoriser, par dérogation à la loi, le recours aux contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois saisonniers. Ainsi, à titre expérimental, les employeurs des branches dans lesquelles l'emploi saisonnier est particulièrement développé pourront conclure des contrats de travail intermittent même en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise. Ils devront préalablement informer le comité d'entreprise ou les délégués du personnel.</p> <p>Un arrêté du ministre chargé du travail déterminera les branches dans lesquelles l'emploi saisonnier est particulièrement développé.</p>	<p>Bien qu'il ne s'agisse là que d'une expérimentation, pour la CFDT, la voie du dialogue social est toujours à privilégier. Le bilan devra être examiné avec attention.</p>

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

	<p>L'expérimentation durera jusqu'au 31 décembre 2019. Le Gouvernement devra remettre au Parlement un rapport d'évaluation de l'expérimentation avant le 1^{er} mars 2020.</p>	
<p><u>Art 88-89-90-91-92</u></p> <p>Groupement d'employeurs</p>	<p>Le groupement d'employeurs peut être bénéficiaire des aides publiques en matière d'emploi et de formation professionnelle dont l'une des entreprises adhérentes aurait bénéficiées. Un décret fixera la nature de ces aides et les conditions d'application de l'article.</p> <p>Sont également considérées comme des groupements d'employeurs les sociétés coopératives existantes qui développent, au bénéfice exclusif de leurs membres, les mêmes activités que les groupements d'employeurs.</p> <p>Les salariés du groupement ne sont pas pris en compte dans l'effectif du groupement dès lors qu'ils sont mis à disposition d'une des entreprises adhérentes.</p> <p>Dans le but de favoriser le développement de l'emploi sur un territoire, la possibilité pour des personnes privées de créer des groupements d'employeurs est élargie aux établissements publics de l'Etat, au même titre que pour les collectivités territoriales et leur établissement public.</p> <p>Lorsque l'apprenti est recruté par un groupement d'employeurs mentionné aux articles L. 1253-1 à L. 1253-23, les dispositions relatives au maître d'apprentissage sont appréciées au niveau de l'entreprise utilisatrice membre de ce groupement.</p>	<p>La CFDT soutient tout ce qui contribue au renforcement des GE. Cette mesure est donc positive.</p> <p>Malgré l'insistance de la CFDT, la disposition excluant du décompte de l'effectif du groupement d'employeurs les salariés mis à disposition d'une des entreprises adhérentes au groupement a été maintenue.</p> <p>Notre pression a cependant permis d'exclure de la mesure la deuxième partie du code du travail concernant les relations collectives au travail (droit d'être représentés, IRP...).</p> <p>C'est une mesure positive.</p>

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

<p><u>Art 93</u></p> <p>Employés à domicile</p>	<p>Le présent article codifie au sein du code du travail la définition du statut du particulier employeur, afin de prendre en compte la singularité de ce modèle d'emploi. Il modernise également les termes désuets utilisés dans le Code du travail. Les « employés de maison » deviennent ainsi les « employés à domicile par des particuliers employeurs ».</p>	<p>Pas de remarque.</p>
<p><u>Art 94</u></p> <p>Transferts/ « Loi Florange »</p>	<p>À titre principal, le texte envisage la situation dans laquelle le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit la cession (totale ou partielle) d'un ou de plusieurs établissements afin de satisfaire à l'obligation de recherche d'un repreneur issue de la « loi Florange ».</p> <p>Dans cette hypothèse, il est introduit une exception à la règle (de droit français comme de droit européen) selon laquelle le transfert d'une entité économique autonome entraîne le maintien des contrats de travail avec le cessionnaire (ou repreneur).</p> <p>En d'autres mots, et contrairement au principe du maintien des contrats en cours lors du transfert, l'employeur peut licencier une partie des salariés juste avant. Le maintien des contrats avec le repreneur ne s'impose que pour ceux qui n'auront pas été licenciés avant « <i>la date d'effet du transfert</i> ».</p>	<p>L'esprit du texte est de favoriser la reprise de sites, en permettant aux employeurs cédants de négocier avec les potentiels cessionnaires (repreneurs) une reprise à certaines conditions. A l'origine, le législateur ne conditionnait pas strictement cette disposition à l'applicabilité de la loi dite Florange : il aurait été possible pour des employeurs de se prévaloir du texte dès 50 salariés, alors que la loi Florange n'est même pas applicable. La CFDT a obtenu que cette possibilité de ne pas maintenir la totalité des contrats de travail en cas de transfert soit conditionnée au fait qu'une procédure de recherche d'un repreneur ait été engagée et que l'employeur souhaite répondre favorablement à une offre.</p>
<p><u>Art 95</u></p> <p>Transfert conventionnel</p>	<p>La loi vient ici contredire une jurisprudence de la Cour de cassation prévoyant l'application du principe d'égalité de traitement en cas de transferts conventionnels des contrats de travail.</p> <p>La loi dit ici que lorsque c'est une convention de branche étendue qui prévoit la reprise, le principe d'égalité de traitement en matière d'avantages salariaux (ce qu'il restera dans le futur des avantages individuels acquis) est écarté.</p>	<p>Nous n'étions pas favorables à ce texte qui écarte l'égalité de traitement entre salariés au sein d'une même entreprise.</p>
<p><u>Art 96</u></p> <p>CRP</p>	<p>Cet article concerne les dispositions sur le congé de reclassement et vise à rectifier une erreur renvoi concernant la définition du « groupe</p>	<p>Pas de commentaire.</p>

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

	communautaire ».	
<u>Art 97</u> Convention de revitalisation	<p>La convention de revitalisation tiendra compte, en sus des actions de même nature déjà prévues par accord collectif de GPEC, des actions prévues dans le cadre d'une démarche volontaire faisant l'objet d'une document-cadre conclu entre l'Etat et l'entreprise.</p> <p>Une convention-cadre nationale est systématique dès lors que 3 départements au moins sont impactés par des suppressions d'emploi. Puis un délai de 4 mois après la conclusion de cette convention-cadre est prévu pour conclure des conventions locales conformes à la convention-cadre.</p>	<p>C'était une demande CFDT. Il conviendra de veiller à ce que le décret mentionné n'annule pas la phase de consultation d'un certain nombre d'acteurs, dont les partenaires sociaux.</p> <p>C'était une demande de la CFDT.</p>
<u>Art 98</u> Accès aux formations du CNFPT pour certains contrats aidés	<p>Pour les collectivités territoriales, le projet d'article prévoit la création d'une cotisation formation au CNFPT, assise sur la masse salariale des salariés en contrat aidé (CUI-CAE, contrat aidé du secteur non marchand).</p>	<p>La CFDT approuve...si cette cotisation entraine une obligation de formation des personnes employées en CAE par une collectivité.</p>
<u>Art 99</u> Prime d'activité et travailleurs handicapés	<p>Cet article permet de faciliter l'accès des travailleurs handicapés à la prime d'activité, jusqu'ici difficile à atteindre à cause de durées d'activité trop faibles pour en bénéficier.</p> <p>Les bénéficiaires de l'AAH, d'une pension d'invalidité ou d'une rente accident du travail pourront percevoir la prime d'activité dès lors qu'ils auront perçu des revenus supérieurs à un quart temps au SMIC.</p>	<p>Cet article est positif du point de vue de la CFDT.</p>

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

<p><u>Art 100</u></p>	<p>L'article élargit le champ de l'article L.344-2-5 du Code de l'action sociale et des familles. Il permet à un travailleur handicapé admis dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) et qui conclut un contrat de travail de bénéficier d'une convention passé avec l'ESAT, son employeur en milieu ordinaire et éventuellement un service d'accompagnement à la vie sociale. Jusqu'à présent seuls les contrats aidés au titre de la politique publique de l'emploi étaient visés or cet article élargit la possibilité de conclure cette convention à l'ensemble des CDI ou CDD.</p>	<p>L'insertion de cette disposition dans le projet de loi travail est une bonne chose en ce qu'elle participe à l'amélioration de l'employabilité et l'insertion des travailleurs handicapé par l'élargissement du champ de l'article L 344-2-5 du Code de l'action sociale et des familles.</p>
<p><u>Art 101</u></p> <p>Insertion professionnelle et travailleurs handicapés</p>	<p>Cet article apporte des précisions sur les missions pouvant être financées par le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés et sur les missions des organismes de placement spécialisés dans l'emploi des personnes handicapées.</p>	<p>Cet article est positif du point de vue de la CFDT.</p>
<p>TITRE V - MODERNISER LA MÉDECINE DU TRAVAIL</p>		
<p><u>Art 102</u></p> <p>Médecine du travail</p>	<p>De manière générale, cet article réforme un certain nombre de dispositions relatives à l'inaptitude et à la santé au travail. Il a pour objectif notamment de supprimer la notion d'aptitude (sauf cas particulier), de simplifier les règles relatives à la procédure d'inaptitude et de mettre l'accent sur la prévention des risques, via l'instauration du suivi individuel.</p> <p>Dans le détail ce qui change :</p> <p>- Fin de la notion d'aptitude : cette suppression s'illustre par la fin de la visite médicale d'embauche et du certificat d'aptitude, laquelle est</p>	<p>L'évolution de la notion d'aptitude va dans le sens voulu par la CFDT de privilégier la prévention.</p> <p>Cet article est à mettre en corrélation avec deux axes prioritaires sus plan santé au travail que sont la prévention primaire et le maintien dans l'emploi des salariés.</p> <p>Cet article vient modifier de nombreux textes réglementaires applicables en médecine du travail qui seront étudiés dans les mois à venir dans le cadre du conseil d'orientation des conditions de travail (COCT). L'enjeu des décrets sera notamment d'accentuer</p>

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

<p>remplacé par un suivi individuel de l'état de santé (notamment par une visite de prévention et d'information après l'embauche). Elle s'illustre également par le remplacement du terme « aptitude » par le terme « capacités ».</p> <p>- Le suivi individuel de l'état de santé La loi inscrit dans le marbre que chaque travailleur doit bénéficier d'un suivi individuel de son état de santé. Ce suivi peut être assuré par le médecin du travail, mais aussi par le collaborateur médecin, l'interne en médecine ou l'infirmier. La première étape de ce suivi est une visite d'information et de prévention devant avoir lieu après l'embauche, effectuée par l'un des professionnels visé ci-dessus, et donnant lieu à la délivrance d'une attestation.</p> <p>- Un suivi adapté en fonction de certaines spécificités Les conditions de travail, l'état de santé, l'âge du travailleur et les risques professionnels auxquels il est exposé doivent être pris en compte pour adapter les modalités et la périodicité du suivi. C'est le cas pour :</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Le travailleur handicapé➤ Le travailleur de nuit➤ Le travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail➤ En cas d'anticipation d'un risque d'inaptitude par le salarié <p>- Le suivi individuel des salariés intérimaires et en CDD Un décret viendra préciser les adaptations nécessaires quant au suivi individuel de l'état de santé pour les salariés intérimaires et en CDD,</p>	<p>la prévention et le maintien dans l'emploi des personnes pour anticiper et éviter les risques d'inaptitude.</p>
--	--

	<p>notamment pour s'assurer qu'ils bénéficient d'un suivi individuel d'une périodicité équivalente à celle du suivi des salariés en CDI.</p> <p>- En matière d'inaptitude professionnelle et non professionnelle : les procédures d'inaptitude professionnelle et d'inaptitude non professionnelles sont désormais identiques (avis des délégués du personnel sur la proposition de reclassement, indication du médecin sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation pour le préparer à occuper un poste adapté, obligation pour l'employeur de faire connaître par écrit le motif qui s'oppose au reclassement, etc.)</p> <p>- Aménagement de certaines obligations de l'employeur en matière de reclassement</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Possibilité de prononcer le licenciement sans avoir à rechercher un reclassement préalable. Cela sera le cas lorsque le médecin du travail indiquera sur l'avis d'inaptitude que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.➤ Le respect de l'obligation de reclassement est réputé rempli dès que l'employeur aura proposé au salarié un emploi dans les conditions de l'article L.1226-2 et L.1226-10 , en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail. <p>- Médecin du travail et l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail L'équipe pluridisciplinaire de santé au travail est étoffée : font désormais partie les collaborateurs médecins et les internes en médecine du travail.</p> <p>- La loi modifie la voie de recours contre les décisions du médecin du</p>	
--	--	--

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

	<p>travail Désormais, la contestation des éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions ou indications émis par le médecin du travail pourront faire l'objet d'une demande de désignation d'un médecin-expert, via la saisine du conseil de prud'hommes en référé.</p>	
<u>Art 103</u>	<p>Réseau ferré national : l'ensemble des personnels affectés à des tâches essentielles pour la sécurité ferroviaire visées par arrêté ministériel sont soumis à une vérification de leur aptitude.</p>	Cela est de nature à prévenir davantage les risques d'atteinte à la sécurité des personnes.
<u>Art 104</u>	<p>Attractivité de la carrière de médecin du travail : un rapport contenant notamment des propositions pour renforcer l'attractivité de la carrière de médecin du travail doit être remis dans les 12 mois suivant la promulgation de la loi.</p>	Pas de difficulté, si les préconisations du rapport sont de nature à renforcer l'attractivité et sont suivies d'effet.
<p>TITRE VI - RENFORCER LA LUTTE CONTRE LE DÉTACHEMENT ILLÉGAL</p>		
<p><u>Art 105</u> Lutte contre le détachement illégal - Obligation de vigilance</p>	<p>Cet article complète l'article L. 1262-4-1 qui impose l'obligation pour le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre d'effectuer une déclaration préalable de détachement à l'inspection du travail. Dans le détail : - Si l'employeur établi hors de France n'a pas envoyé la copie de la déclaration préalable de détachement le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre doit, dans les 48 heures suivant le début du détachement, effectuer une déclaration à la CNIL. - Le maître d'ouvrage vérifie, avant le début du détachement, que chacun</p>	<p>Cette mesure poursuit la généralisation de la dématérialisation de la déclaration de détachement. Cela devrait constituer une simplification pour les entreprises et permettre à l'administration de faciliter les contrôles. La vérification du maître d'ouvrage est étendue à l'ensemble de la chaîne de sous-traitance Cet article insiste également sur une meilleure information (dans une langue comprise par eux) des travailleurs détachés et donc une meilleure protection des travailleurs détachés.</p>

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

	<p>des sous-traitants qui détachent des salariés, s'est acquitté de l'obligation préalable de détachement auprès de l'inspection du travail sous peine d'amende.</p> <p>- Lorsqu'un salarié détaché est victime d'un accident du travail, une déclaration est envoyée à l'inspection du travail. À défaut, il risque une amende administrative (pouvant aller jusqu'à 500 000 €).</p> <p>- Les chantiers de bâtiment ou de génie civil, le maître d'ouvrage porte à la connaissance des salariés détachés, par voie d'affichage sur les lieux de travail, les informations sur la réglementation qui leur est applicable.</p> <p>- L'article prévoit l'information des travailleurs détachés sur la réglementation qui leur est applicable au moyen d'un document, rédigé dans une langue qu'ils comprennent, qui leur est remis en même temps que la carte d'identification professionnelle.</p>	
<p><u>Art 106</u></p> <p>Droit de timbre</p>	<p>Tout employeur, établi hors de France, qui détache un salarié sur le territoire national est assujetti à une contribution destinée à couvrir les coûts de mise en place et de fonctionnement du système de déclaration dématérialisée, les coûts de traitement des données, etc.</p> <p>En cas de manquement de l'employeur à son obligation, la contribution est mise à la charge du maître d'ouvrage ou du donneur d'ordre tenu d'accomplir une déclaration.</p>	<p>L'article renforce les obligations des maîtres d'ouvrage et des donneurs d'ordre qui recourent à des prestataires établis à l'étranger.</p> <p>La proposition de la CFDT de voir cette contribution prévue pour le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre lorsqu'il doit effectuer une déclaration dématérialisée a été entendue, ce qui est une bonne chose.</p>

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

<p><u>Art 107</u></p> <p>Suspension de la prestation de service intercommunautaire</p>	<p>Cet article ajoute un nouveau cas de manquement grave entraînant la suspension de la prestation de services : le manquement à l'obligation de déclaration du travailleur détaché par le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre dans les 48 heures suivant le début du détachement (Possibilité de cumul entre sanction de suspension et amende administrative).</p>	<p>Cette disposition va dans le bon sens et permettra de lutter efficacement contre les fraudes liées au détachement puisque cette sanction peut s'exécuter directement sur le territoire français, y compris lorsqu'il n'est pas possible de retrouver l'entreprise établie à l'étranger.</p>
<p><u>Art 108</u></p> <p>Sanctions</p>	<p>Précisions sur la notification d'une sanction ou amende administrative par l'autorité compétente d'un autre état membre que la France qui aurait enfreint la législation de cet État sur le détachement de travailleurs.</p>	<p>Pas de commentaires</p>
<p><u>Art 109</u></p> <p>Droits d'accès des contrôleurs au fichier des déclarations de détachement</p>	<p>Les agents de contrôle compétents en matière de lutte contre le travail illégal (police, gendarmerie, administration fiscale et douanière, agents Urssaf) ont un droit d'accès aux données issues des déclarations de détachements transmises à l'inspection du travail.</p> <p>Par ailleurs, les agents de contrôle qui exercent leur droit d'entrée dans les établissements et locaux affectés à l'hébergement collectif pourront être accompagnés d'interprètes assermentés.</p>	<p>Cette disposition va dans le bon sens puisqu'elle renforce les moyens fournis aux agents de contrôles afin de lutter efficacement contre les fraudes liées au détachement.</p>
<p><u>Art 110</u></p> <p>Fermeture temporaire</p>	<p>Lorsque l'activité de l'entreprise est exercée sur des chantiers de bâtiment ou de travaux publics, la fermeture temporaire prend la forme d'un arrêt de l'activité de l'entreprise sur le site dans lequel a été commis l'infraction ou le manquement.</p> <p>Lorsque la fermeture temporaire est devenue sans objet, parce que l'activité est déjà achevée ou a été interrompue, l'autorité administrative peut prononcer l'arrêt de l'activité de l'entreprise sur un autre site.</p>	<p>Cette disposition va dans le bon sens puisqu'elle donne les moyens à l'administration de lutter contre les fraudes de manière efficace.</p>

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

<p><u>Art 111</u></p> <p>Lutte contre le détachement illégal – Code rural</p>	<p>Cet article précise que le contrôle de l'inspecteur du travail peut porter sur des dispositions du Code rural et de la pêche maritime, en matière de lutte contre le détachement illégal.</p>	<p>Pas de commentaire.</p>
<p><u>Art 112</u></p> <p>Travailleurs temporaires</p>	<p>L'article prévoit l'application des dispositions relatives au travail temporaire (CDD, intérim etc.) aux salariés détachés dans le cadre d'une mise à disposition au titre du travail temporaire, à l'exception de l'indemnité de fin de mission pour les salariés titulaires d'un CDI dans leurs pays d'origine.</p> <p>Il prévoit également que l'entreprise utilisatrice établie hors de France qui, pour exercer son activité sur le territoire national, a recours à des salariés détachés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire également établie hors de France doit envoyer à l'inspection du travail une déclaration attestant que la connaissance de du détachement de son salarié. Faute de quoi elle sera passible d'une amende.</p>	<p>Cette disposition va dans le sens d'une meilleure protection des travailleurs détachés.</p>
<p>TITRE VII - DISPOSITIONS DIVERSES</p>		
<p><u>Art 113</u></p> <p>Intégration des contrôleurs du travail dans le corps des inspecteurs</p>	<p>- Dans le cadre de la réforme de l'Inspection du travail et de l'arrêt des recrutements du corps des contrôleurs du travail, l'article 51 prévoit les modalités de passage de concours de l'inspection du travail pour les contrôleurs.</p> <p>Pendant une durée de 4 ans à compter de la promulgation de la loi, le corps de l'inspection du travail est ouvert par la voie d'un concours (limité à 250 postes par an) aux contrôleurs du travail justifiant de cinq ans de services.</p>	<p>Ces dispositions correspondent à ce que la Loi Sapin avait prévu et permet aux contrôleurs du travail de pouvoir évoluer mais aussi et surtout de palier la suppression future de leurs corps.</p> <p>Le fait que cela passe par une loi plutôt qu'une ordonnance satisfait notre organisation.</p>

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

	<p>- L'article 113 prévoit également un dispositif de prévention des risques d'exposition à l'amiante. Le donneur d'ordre, le maître d'ouvrage ou le propriétaire d'immeubles d'équipements, de matériels ou d'articles doit rechercher la présence d'amiante préalablement à toute opération comportant des risques d'exposition des travailleurs à l'amiante. En cas de non-respect de ces dispositions le maître d'ouvrage ou le propriétaire est passible d'une amende maximale de 9 000 €.</p>	<p>Cette disposition renforce à la fois protection des travailleurs en matière d'amiante, mais aussi le rôle de surveillances des agents de contrôle de l'inspection du travail, ce qui est une bonne chose.</p>
<p><u>Art 114-115-116</u></p>	<p>Il s'agit d'une série d'articles pour préparer la suppression du corps des contrôleurs. Ces articles suppriment notamment les références au corps des contrôleurs du travail.</p>	<p>Pas de commentaire.</p>
<p><u>Art 117</u> Code de déontologie de l'inspection du travail</p>	<p>Le présent article prévoit la création d'un code de déontologie du service public de l'inspection du travail. Établi par décret en Conseil d'État, il fixe les règles que doivent respecter ses agents ainsi que leurs droits au regard notamment les conventions 81 et 129 de l'Organisation internationale du travail.</p>	<p>Un guide du ministère du travail intitulé « Principes de déontologie pour l'inspection du travail » avait déjà été publié en février 2010, sous la responsabilité de la DGT. Ce guide identifiait les règles de conduites, de probités, de moralités, d'indépendances etc. auxquelles l'inspection du travail devait adhérer.</p>
<p><u>Art 118</u></p>	<p>L'ordonnance relative au contrôle de l'application du droit du travail est ratifiée.</p>	<p>La CFDT était favorable à la réforme de l'inspection du travail telle que prévu par la Loi Sapin.</p>

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

<p><u>Art 119</u></p> <p>Périodes de travail non déclarées à l'Assurance chômage</p>	<p>L'article étend les pouvoirs de retenues et de contrainte aux prestations d'assurance chômage indûment versées, afin de garantir la continuité et l'efficacité des procédures de recouvrement de ces indus par Pôle emploi.</p> <p>La loi instaure une nouvelle sanction en cas de défaut de déclaration, par le demandeur d'emploi, de la reprise d'une activité professionnelle.</p> <p>Ces dispositions tirent les conséquences de la décision du Conseil d'État du 5 octobre 2015, qui avait annulé les clauses correspondantes dans la convention d'assurance-chômage en raison de leur caractère législatif et font suite à la demande des partenaires sociaux gestionnaires de l'assurance chômage qui ont demandé au Gouvernement de présenter au Parlement ces évolutions législatives.</p>	<p>La CFDT a œuvré jusque dans les dernières discussions parlementaires pour que la rédaction de cet article reprenne les termes de l'accord signé entre partenaires sociaux dans le cadre de la convention d'Assurance Chômage 2014.</p>
<p><u>Art 120</u></p> <p>Extension du Code du travail à Mayotte</p>	<p>Dans les 12 mois suivant la promulgation de la loi, ouverture d'une concertation entre l'Etat et les partenaires sociaux représentatifs à Mayotte sur les adaptations nécessaires à l'extension à ce département des dispositions du code du travail et des dispositions spécifiques en matière de travail, d'emploi et de formation professionnelle applicables en métropole.</p> <p>Dans les 14 mois suivant la promulgation de la loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance les mesures nécessaires pour étendre le code du travail à Mayotte avec les dispositions spécifiques à ce département.</p>	<p>C'est une mesure positive.</p>
<p><u>Art 121</u></p>	<p>Consolide la possibilité pour le CA de Pôle emploi de créer des Instances paritaires territoriales ou spécifiques.</p>	<p>C'est une mesure positive.</p>
<p><u>Art 122</u></p> <p>Procédure</p>	<p>Cet article a pour objectif de regrouper les règles relatives à la condamnation de l'employeur à rembourser les allocations chômage en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ou licenciement nul.</p>	<p>Pas difficulté, cela permet de simplifier les textes sans revoir les droits à la baisse.</p>

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels / Juillet 2016

<p><u>Art 123</u></p> <p>Sanctions-discrimination, harcèlement</p>	<p>Cet article fixe les sanctions en cas de licenciement prononcé en violation des dispositions relatives à la discrimination, au harcèlement sexuel et à la protection de la grossesse et de la maternité. La loi prévoit le versement d'une indemnité au moins égale à 6 mois de salaire, comprenant les salaires dont le salarié a été privé. Elle précise que cette indemnité vient en plus de l'indemnité de licenciement, ainsi que des salaires dus sur la période couverte par la nullité.</p> <p>Ces sanctions seront applicables en l'absence de demande de réintégration, ou de réintégration impossible.</p>	<p>Cet article est positif. Jusqu'alors, les sanctions n'étaient que jurisprudentielles. Cet article les sécurise, en étant plus favorable que la jurisprudence.</p> <p>Cependant, il est surprenant que la liste des articles ne vise pas le cas du harcèlement moral.</p>
--	--	---