

N° 803
1ère quinzaine
Juillet 2017

Midi FO

Organe officiel de l'Union Départementale des Syndicats Force Ouvrière des Bouches-du-Rhône
www.force-ouvriere13.org

**GRAND
MEETING DE
RENTRÉE
AVEC
JEAN-CLAUDE
MAILLY**

**JEUDI 7
SEPTEMBRE 2017
15 H - SALLE
FERRER À L'UD**

POUR :

**- LA DÉFENSE DES DROITS DES
SALARIÉS DU PUBLIC ET DU PRIVÉ,**

**- LA DÉFENSE DE NOTRE
PROTECTION SOCIALE COLLECTIVE**

ET NON À UNE LOI TRAVAIL XXL

**FORCE OUVRIÈRE, PLUS QUE
JAMAIS
LIBRE ET INDÉPENDANT**

**CAMARADE, TA PRÉSENCE FERA LE
SUCCÈS DU MEETING DE RENTRÉE**



Nous vous communiquons le
PROJET
transmis par le gouvernement aux
différentes organisations syndicales.

Même s'il s'agit d'un
«DOCUMENT DE TRAVAIL»,
il est en soi, indicatif de la politique que le
gouvernement entend mener contre le Code
du travail et le droit syndical !

Les concertations continuent à l'heure
actuelle...

PROJET DE LOI
D'HABILITATION À PRENDRE PAR
ORDONNANCES LES MESURES
POUR LE RENFORCEMENT DU DIALOGUE
SOCIAL

ARTICLE 1ER

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, et dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin :

1° De reconnaître et attribuer une place centrale à la négociation collective notamment d'entreprise, dans le champ des dispositions, applicables aux salariés de droit privé, relatives aux relations individuelles et collectives de travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, en :

a) Définissant les domaines dans lesquels la convention ou l'accord d'entreprise ne peut comporter des stipulations différentes de celles des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels, les domaines et conditions dans lesquels les conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels peuvent stipuler expressément s'opposer à toute adaptation par convention ou accord d'entreprise et en reconnaissant dans les autres matières la primauté de la négociation d'entreprise ;

b) Définissant les critères et conditions selon lesquels l'accord de branche peut prévoir que certaines de ses stipulations, dans des domaines limitativement énumérés, sont adaptées ou ne sont pas appliquées dans les petites entreprises couvertes par l'accord de branche pour tenir compte de leurs contraintes particulières ;

c) Harmonisant et simplifiant les conditions de recours et, le cas échéant, le contenu des accords mentionnés aux articles L. 1222-8, L. 2242-19, L. 2254-2, L. 3121-43 et L. 5125-1 du Code du travail, le régime juridique de la rupture du contrat de travail en cas de refus par le salarié des modifications de son contrat issues d'un accord collectif, notamment les accords précités, ainsi que les modalités d'accompagnement du salarié ;

d) Précisant les conditions dans lesquelles il appartient à celui qui conteste un accord de démontrer qu'il n'est pas conforme aux conditions légales qui le régissent ;

e) Aménageant les délais de contestation d'un accord collectif ;

f) Permettant au juge de moduler, dans le cadre d'un litige relatif à un accord collectif, les effets dans le temps de ses décisions ;

g) Permettant à l'accord collectif de déterminer la périodicité et le contenu des consultations et des négociations obligatoires, ainsi que d'adapter le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales ;

h) Définissant les conditions d'entrée en vigueur des dispositions prises sur le fondement du a au f, en particulier s'agissant des accords collectifs en vigueur ;

2° De favoriser les conditions de mise en oeuvre de la négociation collective en :

a) Facilitant, dans les cas prévus aux articles L. 2232-21 et suivants du Code du travail, les modalités de négociation et de conclusion d'un accord ;

b) Facilitant le recours à la consultation des salariés pour valider un accord ;

c) Modifiant les modalités d'appréciation du caractère majoritaire des accords ainsi que le calendrier et les modalités de généralisation de ce caractère majoritaire ;

d) Accélérant la procédure de restructuration des branches professionnelles et modifiant la section 8 du chapitre 1er du titre VI du livre II de la deuxième partie du Code du travail et l'article 25 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;

3° De supprimer la commission instituée par l'article 1er de la loi du 8 août 2016 précitée.

ARTICLE 2

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, et dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin de mettre en place une nouvelle organisation du dialogue social dans l'entreprise et de favoriser les conditions d'implantation syndicale et d'exercice

de responsabilités syndicales, applicables aux salariés de droit privé, en :

1° Fusionnant en une seule instance les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et en définissant les conditions de mise en place, la composition, les attributions et le fonctionnement de cette instance, y compris les délais d'information-consultation, les moyens, le nombre maximum de mandats électifs successifs des membres de l'instance ainsi que les conditions et modalités de recours à une expertise ;

2° Déterminant les conditions dans lesquelles l'instance mentionnée au 1° peut également exercer les compétences en matière de négociation des conventions et accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement ;

3° Déterminant les conditions dans lesquelles les représentants du personnel peuvent être mieux associés aux décisions de l'employeur dans certaines matières ;

4° Améliorant les conditions de représentation et de participation des salariés dans les organes d'administration et de surveillance des sociétés dont l'effectif dépasse certains seuils ;

5° Renforçant le dialogue social, par la possibilité pour le salarié d'apporter au syndicat de son choix des ressources financées en tout ou partie par l'employeur, le renforcement de la formation des représentants des salariés, l'encouragement à l'évolution des conditions d'exercice de responsabilités syndicales ou d'un mandat de représentation et la reconnaissance de ceux-ci dans le déroulement de carrière et les compétences acquises en raison de ces responsabilités, ainsi que l'amélioration des outils de lutte contre les discriminations syndicales ;

6° Définissant, pour certaines entreprises dont l'effectif est inférieur à un seuil, les conditions et modalités selon lesquelles sont imputés sur leur contribution au fonds paritaire prévu à l'article L. 2135-9 du Code du travail les frais de fonctionnement de l'instance mentionnée au 1° ;

7° Renforçant le rôle des commissions paritaires régionales interprofessionnelles, en modifiant les conditions de leur mise en place, leur composition, leurs attributions et leurs modalités de financement ;

8° Modernisant les dispositions du chapitre Ier du titre VIII du livre II de la deuxième partie du Code du travail, afin de favoriser le droit d'expression des salariés, notamment par le développement du recours aux outils numériques.

ARTICLE 3

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, et dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin :

1° De renforcer la prévisibilité et ainsi de sécuriser la relation de travail ou les effets de sa rupture pour les employeurs et pour les salariés de droit privé, en :

a) Facilitant l'accès par voie numérique de toute personne au droit du travail et aux dispositions légales et conventionnelles qui lui sont applicables et définissant les conditions dans lesquelles les

personnes peuvent se prévaloir des informations obtenues dans ce cadre ;

b) Modifiant les dispositions relatives à la réparation financière des irrégularités de licenciement, d'une part en fixant un référentiel obligatoire, établi notamment en fonction de l'ancienneté, pour les dommages et intérêts alloués par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, à l'exclusion des licenciements entachés par une faute de l'employeur d'une particulière gravité, d'autre part en modifiant le cas échéant en conséquence les dispositions relatives au référentiel indicatif mentionné à l'article L. 1235-1 du Code du travail ainsi que les planchers et les plafonds des dommages et intérêts fixés par ce même Code pour sanctionner les autres irrégularités liées à la rupture du contrat de travail ;

c) Adaptant les règles de procédure et de motivation applicables aux décisions de licenciement ainsi que les conséquences à tirer du manquement éventuel de celles-ci, en amont ou lors du recours contentieux ;

d) Réduisant les délais de recours en cas de rupture du contrat de travail ;

e) Clarifiant les obligations de l'employeur en matière de reclassement pour inaptitude et sécurisant les modalités de contestation de l'avis d'inaptitude ;

f) Favorisant et sécurisant les dispositifs de gestion des emplois et des parcours professionnels ;

g) Favorisant et sécurisant les plans de départs volontaires en particulier en matière d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel et d'accompagnement du salarié ;

2° De modifier les dispositions relatives au licenciement pour motif économique, en définissant le périmètre d'appréciation de la cause économique, en prenant toute disposition de nature à prévenir ou tirer les conséquences de la création artificielle ou comptable de difficultés économiques à l'intérieur d'un groupe à la seule fin de procéder à des suppressions d'emploi, en précisant les conditions dans lesquelles l'employeur satisfait à son obligation de reclassement, en précisant les conditions dans lesquelles sont appliqués les critères d'ordre des licenciements dans le cadre des catégories professionnelles en cas de licenciement collectif pour motif économique, en adaptant les modalités de licenciements collectifs à la taille de l'entreprise et au nombre de ces licenciements et en facilitant les reprises d'entités économiques autonomes ;

3° De modifier les règles de recours à certaines formes particulières de travail en :

a) **Favorisant le recours au télétravail et au travail à distance ;**

b) Prévoyant la faculté d'adapter par convention ou accord collectif de branche les dispositions, en matière de contrat à durée déterminée et de contrat de travail temporaire, relatives aux motifs de recours à ces contrats, à leur durée, à leur renouvellement et à leur succession sur un même poste ou avec le même salarié ;

c) **Favorisant et sécurisant, par accord de branche, le recours aux contrats à durée indéterminée conclus pour la durée d'un chantier ou d'une opération ;**

d) Sécurisant le recours au travail de nuit, en permettant une adaptation limitée de la période de travail de nuit de nature à garantir un travail effectif jusqu'au commencement et dès la fin de cette

période, ainsi qu'en renforçant le champ de la négociation collective dans la définition du caractère exceptionnel du travail de nuit ;

e) Favorisant et sécurisant par une adaptation des dispositions en droit du travail et en droit fiscal le prêt de main d'oeuvre à but non lucratif entre un groupe ou une entreprise et une jeune entreprise;

4° D'encourager le recours à la conciliation devant la juridiction prud'homale, en modifiant les règles de procédure applicables durant la phase de conciliation et de modifier le régime fiscal et social des sommes dues par l'employeur et versées au salarié à l'occasion de la rupture de contrat de travail.

ARTICLE 4

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, et dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin de favoriser le développement de la négociation collective pour les salariés et employeurs de droit privé et de sécuriser les accords collectifs en :

1° Complétant les règles d'extension des accords collectifs afin d'améliorer et de sécuriser juridiquement le dispositif d'extension, en précisant les conditions dans lesquelles les organisations d'employeurs peuvent faire valoir leur opposition à une extension ainsi que les pouvoirs du ministre chargé du travail en matière d'extension ;

2° Définissant les conditions dans lesquelles tout ou partie des stipulations d'une convention ou d'un accord étendu peuvent être élargies aux entreprises, le cas échéant sous condition de seuil d'effectifs, relevant d'une branche d'activité ou un secteur territorial déterminé et se trouvant dans l'impossibilité de conclure une convention ou un accord ;

3° Tirant les conséquences des regroupements opérés entre les organisations professionnelles d'employeurs en procédant à la redéfinition des secteurs relevant du niveau national et multi-professionnel ;

4° Adaptant les modalités de fonctionnement du fonds paritaire institué par l'article L. 2135-9 du Code du travail et de versement des crédits par celui-ci aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs, pour permettre de tirer les conséquences, d'une part, des mesures de l'audience syndicale et patronale et, d'autre part, des opérations de restructuration des branches.

ARTICLE 5

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, et dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi pour :

1° Modifier les règles de prise en compte de la pénibilité au travail, en adaptant les facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail, les obligations de déclaration de ceux-ci, les conditions d'appréciation de l'exposition à certains de ces facteurs, les modes de prévention, les modalités de compensation de la pénibilité ainsi que les modalités de financement des dispositifs correspondants ;

2° Modifier la législation applicable en matière de détachement des travailleurs, en l'adaptant aux spécificités et contraintes de certaines catégories de travailleurs transfrontaliers, notamment en ce qui concerne les obligations incombant aux employeurs.

ARTICLE 6

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, et dans un délai de douze mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin d'harmoniser l'état du droit, d'assurer la cohérence des textes, d'abroger les dispositions devenues sans objet et de remédier aux éventuelles erreurs en :

1° Prévoyant les mesures de coordination et de mise en cohérence résultant des ordonnances prises sur le fondement de la présente loi ;

2° Corrigéant des erreurs matérielles ou des incohérences contenues dans le Code du travail à la suite des évolutions législatives consécutives à la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté ;

3° Actualisant les références au Code du travail, modifiées à la suite des évolutions législatives mentionnées au 2° du présent article, dans les codes, lois et ordonnances en vigueur.

ARTICLE 7

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, et dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin de proroger l'échéance de la période transitoire prévue aux I et II de l'article 257 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

ARTICLE 8

Pour chacune des ordonnances prévues aux articles 1 à 7, un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de trois mois à compter de sa publication.

ARTICLE 9

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est habilité à prendre par ordonnance, dans un délai de trois mois à compter de la publication de la présente loi, toute mesure relevant du domaine de la loi permettant, d'une part, de décaler d'un an, au 1er janvier 2019, l'entrée en vigueur de la mise en oeuvre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu et d'aménager en conséquence les années de référence des mesures transitoires prévues par l'article 60 de la loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017 et, d'autre part, de décaler d'un an l'entrée en vigueur de l'acompte prévu par l'article 82 de cette même loi. Un projet de loi de ratification est déposé au Parlement dans un délai de trois mois à compter de la publication de cette ordonnance.