

DOSSIER DE PRESSE

CONFÉRENCE DE PRESSE

FRANÇOIS HOMMERIL,
PRÉSIDENT DE LA CFE-CGC

MARDI 31 JANVIER 2017

#CONFRESSECFECGC



WWW.CFECGC.ORG



DERNIERS COMMUNIQUÉS DE PRESSE

- World Economic Forum de Davos : la nécessité d'un retour rapide dans le monde réel
- La négociation de la convention collective des salariés portés avance vite, et bien !





PP 03 17/01/2017

CFE-CGC

59 rue du Rocher

75008 Paris

☎ 01 55 30 12 12

www.cfecgc.org

Pierre Jan

Relations Presse

institutionnelles

01 55 30 12 92

06 32 05 69 02

pierre.jan@cfecgc.fr

World Economic Forum de Davos : la nécessité d'un retour rapide dans le monde réel

Présenté comme l'évènement de l'année des acteurs économiques, le 47ème forum de Davos réunit à compter d'aujourd'hui et pour 4 jours des responsables politiques et des décideurs économiques et financiers du monde entier.

Promu comme l'opportunité d'échanges entre la sphère politique et des dirigeants du monde économique permettant d'aborder les sujets de tension entre états et entreprises en visant à concilier leurs intérêts respectifs, il est placé cette année sous la thématique du « leadership réceptif et responsable ». Son objectif affiché est de comprendre « pourquoi les gens sont en colère » à la suite des faits marquants de 2016 que sont le Brexit et l'élection de Donald Trump. La CFE-CGC déplore la sur-représentation des dirigeants d'entreprises multinationales et financières, acteurs majeurs de la financiarisation de l'économie mondiale et pourtant loin d'être représentatives de l'ensemble du tissu économique.

Sur le thème d'un leadership à l'écoute des citoyens et responsable, la CFE-CGC appelle de ses vœux l'Europe à impulser un renforcement de la gouvernance économique mondiale. Des règles communes reconnues et équitables doivent être définies sous la conduite des états démocratiques au service de l'intérêt général des citoyens dans une logique de développement durable respectueuse de l'environnement et des principes de responsabilité sociétale des entreprises. C'est le seul moyen, bien plus efficace que la dérégulation sociale généralisée, de sortir d'une logique financière génératrice d'une instabilité croissante et de crises à répétition dont les citoyens ressentent de plus en plus les effets négatifs et qui minent la cohésion sociale.

Il est indispensable également de définir plus précisément la notion d'intérêt social des entreprises afin de formaliser la prise en compte de l'intérêt de toutes les parties prenantes à l'entreprise sans privilégier abusivement l'intérêt des dirigeants et des actionnaires à l'intérêt des salariés, des clients et des fournisseurs et des territoires d'implantation géographique.

La CFE-CGC espère que les débats de Davos permettront d'engager un retour salvateur à l'économie réelle !

<http://www.cfecgc.org/actualite/tout/world-economic-forum-de-davos-la-necessite-d-rsquo-un-retour-rapide-dans-le-monde-reel/>



PP 02 12/01/2017

La négociation de la convention collective des salariés portés avance vite, et bien !

CFE-CGC

59 rue du Rocher

75008 Paris

☎ 01 55 30 12 12

www.cfecgc.org

Commencée le 7 décembre 2016, la négociation de la convention collective de branche des salariés portés a connu sa troisième séance de négociation le 10 janvier 2017.

Le portage salarial est une nouvelle forme d'emploi qui par son modèle économique interroge la relation classique du travailleur et de son employeur.

Oscillant entre le salariat et l'indépendance, le travailleur en portage salarié est enchâssé dans une relation atypique formée d'une société cliente et d'une entreprise de portage qui le salarie. Comme tout changement, le portage salarial est porteur d'inquiétudes, mais aussi d'espoirs.

La CFE-CGC accompagne ce changement pour offrir de nouvelles opportunités aux personnes concernées en sécurisant leur parcours professionnel. Il n'est d'ailleurs pas question de faire du portage salarial le cheval de Troie de la déréglementation du droit du travail mais d'inventer « un salariat économiquement indépendant »

Pierre Jan

Relations Presse et
institutionnelles

01 55 30 12 92

06 32 05 69 02

pierre.jan@cfecgc.fr

La CFE-CGC est convaincue que ce dispositif fondé sur l'autonomie, l'expertise et la qualification, et qui apporte la sécurité issue du statut du salariat traditionnel, peut-être pertinent pour les salariés de l'encadrement. La CFE-CGC, force de proposition incontournable dans cette négociation, se félicite que la position qu'elle défend depuis des années, ouvrir une convention de branche catégorielle, ait trouvé un écho favorable lors de la séance de négociation du 10 janvier.

La teneur des discussions entre partenaires sociaux et leur volonté affichée de sécuriser rapidement le dispositif démontrent que les syndicats, loin d'être un frein au développement de notre économie, sont des acteurs indispensables pour accompagner, par le dialogue social, les mutations économiques que nous vivons toutes et tous.

Si le portage est innovant juridiquement et économiquement, il l'est aussi socialement.

<http://www.cfecgc.org/actualite/tout/la-negociation-de-la-convention-collective-des-salaries-portes-avance-vite-et-bien/>

FICHES

LOI EL KHOMRI



- Fiche n°1 : le forfait-jours
- Fiche n°5 : les règles concernant l'accord de groupe et l'accord interentreprise
- Fiche n°7 : la validité des accords d'entreprise et d'établissement (et périmètres assimilés)
- Fiche n°11 : le Compte personnel d'activité
- Fiche n°15 : la nouvelle définition du licenciement économique
- Fiche n°17 : le transfert d'une entité économique
- Fiche n°19a : médecine du travail : la réforme du régime de l'inaptitude
- Fiche n°20 : compte personnel de prévention de la pénibilité



FICHE N°1 : LE FORFAIT-JOURS

SUITE À LA LOI DU 8 AOÛT 2016*

(Articles L. 3121-53 à L. 3121-66 du Code du travail)



CE QU'IL FAUT RETENIR

- La loi n'a pas modifié la définition des salariés éligibles au forfait-jours.
- La mise en œuvre du forfait-jours nécessite toujours l'existence d'un accord collectif en précisant le régime et la conclusion d'une convention individuelle de forfait avec le salarié.
- En matière de santé et sécurité, **l'unique garantie nouvelle** prévue par la loi est l'obligation pour l'employeur de **s'assurer régulièrement** que la charge de travail est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps du travail.
- S'agissant de la rémunération des salariés en forfait-jours, la loi s'est contentée de maintenir la possibilité pour les salariés de saisir le juge pour contester un salaire sans rapport avec les sujétions imposées.
- La loi liste les éléments qui sont déterminés dans l'accord collectif instituant le forfait-jours. Toutefois, nombre de ces éléments n'ont pas un caractère obligatoire, les employeurs pouvant appliquer directement des dispositions légales supplétives.
- Les conventions individuelles existantes, conclues sur la base d'accords collectifs non conformes, sont maintenues sous réserve du respect des dispositions légales supplétives. De nouvelles conventions peuvent même être conclues dans ce cadre.
- L'accord de branche relatif au forfait-jours ne s'applique qu'en l'absence totale d'accord d'entreprise et ne peut plus imposer le respect de garanties minimales.
- Le temps de délégation des salariés en forfait-jours porteurs de mandats se décompte désormais en demi-journées et non plus en heures, une demi-journée de mandat équivalant à 4 heures de délégation.

* Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « loi El Khomri » ou « loi Travail »

QUELQUES ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Depuis sa création dans les années 2000, **le forfait-jours n'a cessé de se développer**. Les chiffres sont particulièrement éloquentes, en 2014, selon une étude de la DARES du mois de juillet 2015, **13,3 % des salariés** des entreprises de 10 ou plus dans le secteur privé non agricole sont aujourd'hui en forfait-jours : **47 % des cadres** sont concernés, contre 3 % des non-cadres. Selon de récentes estimations, cela représente plus de 1,5 million de salariés soumis au dispositif du forfait-annuel en jours.

Les raisons principales de cet essor sont les suivantes :

- Assouplissement législatif du dispositif et ouverture de ce dernier aux salariés non-cadres ;
- Application dévoyée du dispositif par les entreprises à des salariés non autonomes ;
- Adéquation du dispositif à une évolution sociale, économique et organisationnelle qui produit de plus en plus de salariés autonomes.

Victime de son succès, le forfait-jours pêche depuis longtemps par l'insuffisance de sa définition et de son encadrement, comblée tant bien que mal par la jurisprudence de la Cour de cassation et les partenaires sociaux.

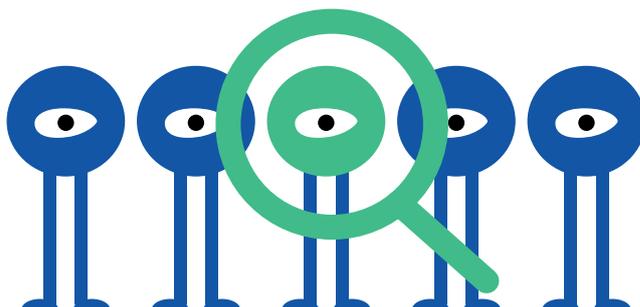
La CFE-CGC milite depuis près de 15 ans maintenant pour que le législateur prenne ses responsabilités et encadre le dispositif comme il se doit. **Les questions majeures de santé et sécurité au travail, conciliation des temps de vie, de représentation du personnel ou de rémunération minimum, doivent être précisées par la loi !**

La loi El Khomri était une occasion unique à ne pas rater pour sécuriser enfin le forfait-jours, tant du côté des salariés que des entreprises. Il est en effet du devoir du législateur de garantir le droit à la santé, au repos, à une durée de travail raisonnable, à une rémunération équitable et à une égalité de traitement des salariés en forfait-jours. Tout comme il est de son devoir de garantir aux entreprises des règles claires en matière de décompte des journées travaillées, de calcul du salaire journalier, de transposition de dispositifs uniquement conçus sur la référence horaire...

C'est un dispositif qui fait sens auprès des salariés et des entreprises lorsqu'il n'est pas dévoyé. Et en éradiquant les failles qui permettent les dérives, le dispositif aurait été stabilisé et aurait pu offrir de la sérénité dans sa gestion.

D'ailleurs, le gouvernement avait clairement affiché sa volonté de sécuriser le forfait-jours, en incluant notamment les règles édictées par la Cour de cassation dans la plupart de ses arrêts de principe, et plus généralement de parvenir à une simplification du droit. Est-ce bien un pari tenu ? La question mérite d'être posée. À la lecture du texte, professionnels (avocats, responsables des ressources humaines...) comme organisations syndicales de tout bord, sont pour le moins sceptiques.

Pourtant, la Confédération CFE-CGC avait proposé un projet dans le sens de la sécurisation et de la simplification, mais nous n'avons été que très partiellement suivis. Aujourd'hui de nombreuses failles persistent et le dispositif n'offre toujours pas les garanties nécessaires en termes de santé et de sécurité ou de rémunération, mais aussi en termes de sécurité juridique, tant pour les salariés que pour les entreprises.



QUELS SONT LES SALARIÉS ÉLIGIBLES AU FORFAIT-JOURS ?

La détermination des salariés éligibles au forfait-jours n'a pas été modifiée par la loi. Ainsi, peuvent toujours conclure une convention individuelle de forfait en jours :

- Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.



LE PLUS SYNDICAL

La CFE-CGC avait formulé des propositions pour définir de manière plus précise l'autonomie nécessaire à la conclusion d'une convention de forfait en jours. Si nos propositions n'ont pas été retenues par le législateur, elles restent pertinentes dans le cadre de la négociation de l'accord collectif instituant le forfait-jours.

La CFE-CGC recommande donc de préciser la notion d'autonomie dans l'accord collectif de la manière suivante : « le cadre ou le salarié autonome décide librement de ses prises de rendez-vous, de ses heures d'arrivée et de sortie, de la répartition de ses tâches au sein d'une journée ou d'une semaine, de l'organisation de ses jours de repos. Il ne peut par conséquent se voir imposer des horaires précis qu'à titre exceptionnel ».

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE MISE EN PLACE DU FORFAIT-JOURS ?

Sur le fond, la loi apporte peu de changements.

Outre la condition d'autonomie du salarié en forfait-jours, la loi réaffirme les conditions préalables à la mise en place de ce dispositif :

- L'existence d'un accord collectif précisant le régime du forfait-jours,
- la signature par le salarié, et l'employeur, d'une convention individuelle de forfait.

Tout d'abord, la CFE-CGC s'est battue pour que l'accord collectif reste une condition préalable de mise en place du forfait-jours, seule à même de garantir l'encadrement nécessaire pour préserver la santé et la sécurité des salariés. En effet, le projet de loi El Khomri initial prévoyait la possibilité de mise en place du forfait-jours de manière unilatérale par l'employeur dans les entreprises de moins de cinquante salariés.

LE PLUS SYNDICAL

Une possibilité est offerte aux entreprises de moins de 50 salariés de décliner par document unilatéral un « accord type » fixé par accord de branche étendu, après avoir informé les DP et les salariés par tous moyens.

Nous avons rappelé avec force au gouvernement, aux députés et aux sénateurs, le rôle primordial que doit tenir l'accord de branche, seul niveau de régulation pertinent pour un secteur d'activité dans son ensemble. La branche permet en effet de contenir les inégalités de traitement entre les salariés, de maîtriser la distorsion de concurrence entre les entreprises, et d'éviter le dumping social qui en découle. La proposition de mise en place d'un « accord type » de branche auxquels les TPE pourront se référer directement pour mettre en place le forfait-jours procède possiblement d'une autre logique, plus pragmatique, et la prudence est donc en l'occurrence mère de sûreté.

Dans l'hypothèse où tous les sujets seront préalablement abordés et les règles précisément et définitivement fixées dans l'accord de branche étendu, nous suivons et soutenons la logique de « l'accord type » de branche étendu, que les entreprises pourront appliquer ou non, en fonction de leur besoin.

La Confédération propose, si nécessaire, un soutien politique et technique aux branches qui le souhaitent pour encadrer au mieux les « accords de branche types » sur le forfait-jours.

Ensuite, nous nous réjouissons que l'accord préalable du salarié soit toujours de mise. De prime abord, le maintien de cette condition pourrait surprendre compte tenu de la nouvelle philosophie de la loi El Khomri qui tend à faire primer l'accord collectif sur le contrat de travail. C'est dire si le forfait-jours est un dispositif dérogatoire au temps de travail qui modifie en profondeur les conditions de travail du salarié sur des questions de santé, de sécurité, mais aussi de rémunération.

NOTA BENE

On notera que depuis longtemps déjà, la Chambre sociale de la Cour de cassation considère que les conventions de forfait-jours doivent nécessairement être passées par écrit¹.

Pour la Haute juridiction, un simple renvoi général à la convention collective ou à l'accord collectif applicable en la matière ne constitue pas l'écrit exigé.

La convention individuelle de forfait doit ainsi relever d'une clause ou d'un avenant au contrat de travail, ou d'un écrit spécifique. Cette convention précise expressément l'accord collectif qui prévoit le recours au forfait annuel en jours auquel le salarié est soumis.

1. Cass. Soc., 31 janvier 2012, n° 10-17.593.

QUELLES SONT LES GARANTIES APPORTÉES PAR LA LOI AUX SALARIÉS EN FORFAIT-JOURS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ ?



Les salariés en forfait-jours restent exclus de l'application des règles relatives aux durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires, et bien entendu des règles relatives à la durée légale de travail et aux heures supplémentaires.

Le forfait-jours ne peut comprendre une durée annuelle de travail supérieure à 218 jours. Toutefois, et comme cela était déjà le cas, le salarié peut renoncer par avenant à des jours de repos. On notera que la loi prévoit aujourd'hui expressément que l'avenant ne se renouvelle pas de manière tacite et qu'il n'est valable que pour l'année en cours.

En l'absence de dispositions conventionnelles spécifiques, la renonciation à des jours de repos ne pourra conduire le salarié à travailler plus de 235 jours par an. Mais l'accord collectif peut toujours prévoir de porter ce seuil à 270 jours !

La seule nouvelle garantie légale en matière de santé et sécurité pour les salariés est l'obligation faite à l'employeur de s'assurer **régulièrement** que la charge de travail de son salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

LE PLUS SYNDICAL

Pour la CFE-CGC, les garanties légales en matière de santé et sécurité restent insuffisantes. Certes, l'obligation de l'employeur de s'assurer régulièrement de la charge de travail des salariés en forfait-jours est une « petite » victoire. Nous avons été entendus par le législateur sur la nécessité d'un contrôle plus fréquent de la charge de travail des salariés au forfait-jours. Le fait que cette disposition apparaisse dans les règles d'ordre public n'est pas anodin et cela doit inciter les négociateurs à mettre en place des mesures régulières de contrôle de la charge de travail, mais aussi de l'articulation des temps de vie.

Toutefois, nous regrettons que nos propositions visant à garantir dans la loi des temps de repos suffisants n'aient pas été retenues. Ces propositions restent néanmoins pertinentes dans le cadre de la négociation de l'accord collectif instituant le forfait-jours.

La CFE-CGC recommande donc de négocier dans l'accord collectif :

- un temps de **repos minimal quotidien augmenté** (12 ou 13 heures par jour, contrairement aux 11 heures légales),
- **au moins 8 jours de repos par mois**, dont deux nécessairement accolés à un repos hebdomadaire,
- **au moins 26 jours de repos par trimestre**,
- **un nombre maximal de journées travaillées** en cas de renonciation à des jours de repos par le salarié fixé à **225 jours**.

QUELLES SONT LES GARANTIES APPORTÉES PAR LA LOI AUX SALARIÉS EN FORFAIT-JOURS EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION ?

Source de reconnaissance et de motivation, la rémunération des salariés de l'encadrement, notamment quand ils sont soumis au forfait-jours, aurait dû faire l'objet d'une certaine attention, de la part du législateur. Tel n'a malheureusement pas été le cas.

L'une des préoccupations majeures de la CFE-CGC était et est toujours d'obtenir une garantie minimum de salaire pour les salariés au forfait-jours. L'autonomie qui permet le recours au forfait-jours justifie une rémunération minimale correspondant à la responsabilité, à la disponibilité du salarié, ainsi qu'aux sujétions qui lui sont imposées.

La loi prévoit toujours qu'un salarié ayant conclu une convention de forfait-jours qui perçoit une rémunération sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées peut saisir le juge judiciaire pour faire réévaluer son salaire.

Ce recours, individuel n'est en pratique que peu, voire pas utilisé. Il intervient généralement trop tard, au moment du contentieux, suite au départ du salarié de l'entreprise.

Ainsi, seule la dimension collective peut répondre efficacement à la problématique de la rémunération des salariés au forfait-jours. C'est la raison pour laquelle nous demandons que la loi fixe un salaire minimum légal pour les salariés en forfait-jours et crée une obligation légale de négocier la rémunération des salariés en forfait-jours dans le cadre l'accord collectif instituant ce forfait.

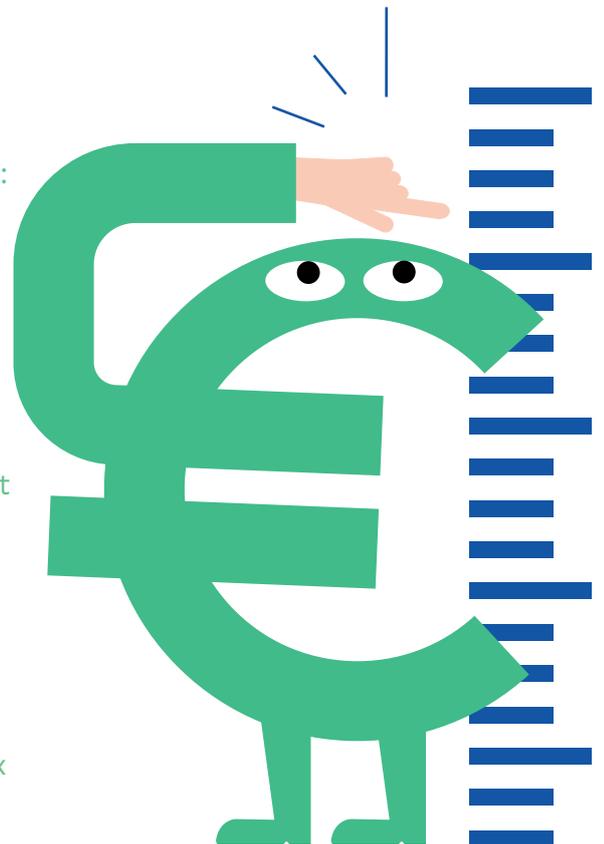
Sur la question des jours supplémentaires, la loi prévoit toujours une rémunération des jours supplémentaires à 10 % minimum.

LE PLUS SYNDICAL

Faute de modification dans la loi, la CFE-CGC invite donc les négociateurs à porter nos propositions sur la rémunération lors des négociations collectives de branche ou d'entreprise.

Pour la CFE-CGC, l'accord collectif doit obligatoirement comprendre des garanties en termes de rémunération, il faut ainsi :

- prévoir dans l'accord collectif une rémunération minimale applicable aux salariés en forfait-jours (mise en place d'une classification spécifique ou augmentation forfaitaire des salariés au forfait jours de 20 % minimum par exemple, à classification équivalente avec des salariés soumis au dispositif horaire) ;
- prévoir que les règles de majoration des jours supplémentaires effectués par les salariés en forfait-jours correspondent à celles applicables aux heures supplémentaires. La loi fixe toujours à 10 %, minimum, le taux de majoration des jours supplémentaires, mais rien ne vous empêche de négocier un taux supérieur ! Nous vous recommandons donc lors de vos négociations de partir du principe qu'une journée supplémentaire devrait être payée avec une majoration de 25 %, comme c'est le cas pour les heures supplémentaires. Pour maintenir l'équilibre de l'accord, vous pourrez baisser ce taux en fonction de ce que vous avez pu obtenir par ailleurs.





QUE DOIT CONTENIR L'ACCORD COLLECTIF INSTITUANT LE FORFAIT-JOURS ?

Selon la loi, l'accord collectif doit obligatoirement comprendre un certain nombre de clauses techniques :

- Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait ;
- La période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de douze mois consécutifs ;
- Le nombre d'heures, ou de jours compris dans le forfait, dans la limite de 218 jours ;
- Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;
- Les caractéristiques principales des conventions individuelles, qui doivent notamment fixer le nombre d'heures ou de jours de jours compris dans le forfait.

D'autres clauses doivent en principe y figurer, mais elles deviennent mécaniquement facultatives à la lecture des dispositions supplétives (voir infra). Elles concernent :

- Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
- Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

Enfin, l'accord peut fixer le nombre maximal de jours travaillés dans l'année en cas de renonciation par le salarié à des jours de repos, dans la seule limite du respect des règles relatives au repos hebdomadaire, aux jours fériés chômés et aux congés payés.

LE PLUS SYNDICAL

La CFE-CGC est totalement opposée à cette possibilité d'augmentation sans limite ni contrôle du nombre de jours travaillés dans l'année. Sur la question de la renonciation de jours de repos par le salarié, nous suggérons aux négociateurs de ne jamais permettre un dépassement de 225 jours travaillés par an, quel qu'en soit le motif. Cette précision dans l'accord va permettre aux salariés qui le souhaitent d'effectuer quelques journées supplémentaires dans une durée raisonnable, et permettra surtout d'éviter l'application du maximum de 235 jours qui se mettra en œuvre de manière supplétive si rien n'a été prévu dans l'accord collectif. Idéalement, la CFE-CGC rappelle que le plafond de 218 jours lui semble largement suffisant, renonciation des jours de repos comprise.

Attention donc, on peut par accord prévoir un nombre de jours travaillés à l'année supérieur évidemment à 218 jours, mais aussi à 235 ! La limite théorique maximale étant d'environ 270 jours par an.

Des dispositions supplétives sont prévues pour permettre l'application d'un accord ne comportant pas tout ou partie des clauses que nous avons qualifiées, de ce fait, de facultatives.

Ainsi, l'employeur pourra valablement conclure une convention individuelle de forfait sur la base d'un accord collectif partiel en respectant les dispositions supplétives suivantes :

- En l'absence de dispositions relatives à l'évaluation et au suivi de la charge de travail :
 - l'employeur doit établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Ce document peut être renseigné par le salarié, mais toujours sous la responsabilité de l'employeur ;
 - L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
- En l'absence de dispositions relatives aux modalités de communication entre le salarié et l'employeur sur le suivi de son forfait, l'employeur organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération ;
- En l'absence de précisions relatives au droit à la déconnexion dans l'accord, c'est l'employeur qui en fixe les modalités d'exercice et les communique aux salariés par tout moyen. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés ces modalités doivent être conformes à la charte sur la déconnexion prévue au 7^e de l'article L. 2242-8.

LE PLUS SYNDICAL

Pour la CFE-CGC, un accord collectif conclu depuis l'entrée en vigueur de la loi doit nécessairement comprendre tant les dispositions pleinement obligatoires que celles qui se révèlent n'être que facultatives. **La CFE-CGC demande de ne pas signer un accord collectif qui ne comprendrait pas l'ensemble de ces clauses.**

COMMENT S'ARTICULENT ACCORD DE BRANCHE ET ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE ?

La loi prévoit que le forfait-jours est mis en place « par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche ».

L'accord de branche est donc supplétif en la matière et ne s'applique qu'en l'absence totale d'accord d'entreprise sur ce sujet.



LE PLUS SYNDICAL

Pour la CFE-CGC, dans le cadre d'une négociation d'entreprise, et en présence d'un accord de branche relatif au forfait-jours, **il est primordial d'envisager l'accord de branche comme un plancher** en-deçà duquel il n'est pas, syndicalement, possible d'aller.

En effet, tout l'enjeu des accords collectifs relatifs aux conventions de forfaits-jours est d'assurer pour les salariés la garantie de leurs droits en matière de santé, de repos, de sécurité, de rémunération, et de respect de la vie personnelle et familiale.

Négocier des dispositions moins favorables que celles contenues dans l'accord de branche expose donc au risque de cautionner une atteinte à ces droits par le biais de l'accord collectif d'entreprise.

QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES DE LA LOI SUR LES FORFAIT-JOURS EXISTANTS ?

Les dispositions relatives aux conventions de forfait en jours sont d'application immédiate. La loi a prévu un certain nombre de dispositions précisant les modalités de son application aux accords collectifs et conventions individuelles existants.

Tout d'abord, la loi prévoit que si un accord collectif est révisé pour être mis en conformité avec la loi, la convention individuelle de forfait se poursuit sans qu'il y ait lieu d'obtenir l'accord du salarié.

NOTA BENE

Bien sûr une révision de l'accord collectif entraînant une modification du nombre de jours travaillés par année ou de la rémunération nécessitera l'accord individuel des salariés concernés.

Ensuite, les accords collectifs dont les dispositions sur la charge de travail sont déjà conformes à la loi, mais qui ne comporteraient pas les clauses relatives aux périodes de référence du forfait, aux conditions de prise en compte des arrivées, départs ou absences en cours de période et aux modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion, continueront de produire leurs effets. Ces nouvelles clauses ne s'appliqueront donc que pour les accords collectifs conclus après l'entrée en vigueur de la loi.

Enfin, l'exécution d'une convention de forfait en jours conclue en vertu d'un accord collectif qui, à la date d'entrée en vigueur de la loi, n'est pas conforme aux nouvelles dispositions légales sur la mesure de la charge de travail, l'entretien sur l'organisation du travail et le droit à la déconnexion, peut être poursuivie si l'employeur respecte les mesures suivantes :

- il établit un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ce document pouvant être renseigné par le salarié mais sous la responsabilité de l'employeur ;
- il s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires,
- il organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération,

- il définit les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et l'en informe par tout moyen. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, ces modalités sont conformes à la charte relative au droit à la déconnexion prévue au 7° de l'article L. 2242-8 du Code du travail.

Sous ces mêmes réserves, l'accord collectif peut en outre servir de fondement à **la conclusion de nouvelles conventions individuelles de forfait**.

LE PLUS SYNDICAL

La CFE-CGC s'est opposée aux dispositions légales visant à permettre la poursuite de l'exécution d'accords collectifs non conformes à la loi sans aucune limitation de durée.

Ainsi, même si la loi permet de ne pas renégocier les accords collectifs de mise en place du forfait-jours qui ne sont pas conformes aux nouvelles dispositions du Code du travail, **nous recommandons la renégociation de ces accords**, sur l'ensemble des éléments nouveaux prévus par la loi (voir supra - « que doit contenir l'accord collectif instituant le forfait-jours » - page 7)

COMMENT SONT DÉCOMPTÉES LES HEURES DE DÉLÉGATION POUR LES SALARIÉS EN FORFAIT-JOURS ?

(Article 28 de la loi, complétant les articles L. 2142-1-3, L. 2143-13, L. 2143-15, L. 2315-1, L. 2325-6, L. 2326-6, L. 2393-3 et L. 4614-3 du Code du travail)

Les heures de délégation des salariés en forfait-jours porteurs de mandats sont aujourd'hui transformées en demi-journées de délégation. Il s'agit d'une importante victoire de la CFE-CGC qui demandait la transformation des heures de délégation en jours de délégation pour que la charge de travail des salariés au forfait-jours puisse enfin être réajustée.

En effet, la plupart des salariés au forfait-jours ne comptent pas leurs heures de délégation qui s'ajoutent en réalité à leur travail quotidien. Avec ce nouveau système, les demi-journées, qui correspondent à 4 heures de délégation, viennent directement en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle de forfait.

Ainsi par exemple, un salarié en forfait-jours, délégué syndical dans son entreprise, bénéficiant de 20 heures de délégation par mois et donc de 240 heures à l'année, pourra d'emblée faire valoir que sur les 218 jours de son forfait, 60 demi-journées, et donc 30 jours, seront consacrés à son mandat.

L'évaluation de sa charge de travail devra alors se faire sur la base de 188 jours travaillés sur l'année, et non plus 218.

NOTA BENE

Dans les faits, cela ne signifie pas que le salarié sera obligé d'exercer son mandat par demi-journées complètes. Le salarié en forfait-jours étant libre dans l'organisation de sa journée, il pourra toujours traiter une question relative à son mandat au cours d'une journée de travail, sans avoir pour autant à décompter une demi-journée de délégation.

CES DISPOSITIONS SONT ENTRÉES EN VIGUEUR LE 10 AOÛT 2016



Décryptage

FICHE N°5 : LES REGLES CONCERNANT L'ACCORD DE GROUPE ET L'ACCORD INTERENTREPRISE

SUITE À LA LOI DU 8 AOÛT 2016

Accord de groupe : articles L.2122-4, L.2232-32 à L.2232-35

Accord interentreprise : articles L.2232-36 à L.2232-38

Rapports entre les accords de groupe, les accords interentreprises, les accords d'entreprise et les accords d'établissements : articles L.2253-6 à L.2253-7



CE QU'IL FAUT RETENIR

- Le périmètre d'appréciation de la représentativité des organisations syndicales est précisé.
- Les organisations syndicales représentatives dans une des entreprises du groupe sont informées de l'engagement de la négociation.
- Les organisations syndicales compétentes pour négocier l'accord de groupe sont plus clairement définies.
- L'accord de groupe peut traiter de sujets relevant de la négociation annuelle obligatoire dans l'entreprise et ainsi « alléger » les négociations annuelles obligatoires à ce niveau.
- Les règles de validité de l'accord de groupe sont redéfinies.
- L'accord interentreprise suit sur le principe le même régime que l'accord de groupe.
- La loi revoit l'articulation entre les accords de groupe, les accords interentreprises, les accords d'entreprise et les accords d'établissement.

QUELQUES ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Le législateur a choisi de placer la négociation collective au plus près des lieux de travail l'entreprise ou l'établissement pour permettre l'élaboration de règles adaptées au terrain et donc efficaces et des adaptations rapides aux évolutions économiques des entreprises.

Dans le même temps, il a estimé nécessaire de « déverrouiller le carcan » dans lequel l'accord de groupe était enfermé depuis la loi de 2004 (carcan voulu par les partenaires sociaux, dont la CFE-CGC, signataires de l'accord national interprofessionnel de 2001) pour développer la négociation d'accords à ce niveau.

La Confédération a souligné lors des débats sur la loi le paradoxe, voire la contradiction, à vouloir toujours décentraliser la négociation et dans le même temps, organiser la centralisation de la négociation à la seule main d'un employeur « dominant ». Pour le législateur, ce niveau pouvait servir les intérêts des salariés au global avec une couverture conventionnelle harmonisée facilitant les mobilités et la gestion des grands groupes. Pour la confédération, le niveau de la branche pouvait jouer un rôle tout aussi efficace, mais cet argument a été jugé impertinent ! La confédération appelle donc à une forte vigilance sur une négociation au niveau de groupe et interentreprises.

COMMENT EST DÉTERMINÉE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE AU NIVEAU DU GROUPE ?

La loi ne change pas le principe mais vient le préciser.

LE PRINCIPE : La représentativité des organisations syndicales au niveau de tout ou partie du groupe est appréciée en additionnant l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés, dans les mêmes conditions que pour les entreprises. Sont ainsi représentatives les organisations syndicales qui ont obtenu au total au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise (ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel), quel que soit le nombre de votants.

LES PRÉCISIONS APPORTÉES PAR LA LOI :

La loi précise les élections à prendre en considération :

- Si le périmètre des entreprises ou établissements compris dans le champ d'un accord de groupe est identique à celui d'un accord conclu au cours du cycle électoral précédant l'engagement des négociations, la représentativité des organisations syndicales est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans ces entreprises ou établissements :
 - soit pour le cycle en cours, lorsque les élections se sont tenues à la même date,
 - soit lors des dernières élections intervenues au cours du cycle précédant le cycle en cours, lorsque les élections se sont tenues à des dates différentes.
- Dans le cas contraire (le périmètre a changé), la représentativité est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus lors des dernières élections organisées dans les entreprises ou établissements compris dans le périmètre de l'accord.

Le code du travail liait auparavant l'appréciation de la représentativité :

- aux suffrages obtenus aux dernières élections. Le ministère du travail avait apporté un éclairage sur l'appréciation de ces suffrages en cas d'élections à des dates différentes dans les entreprises, et avait appliqué cette notion de cycle. La jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation rendue le 13 février 2013 (n°12-18098) avait également considéré que la représentativité des organisations syndicales, dans un périmètre donné, était établie pour la durée du cycle électoral.
- Et additionnait ces suffrages au niveau des entreprises et établissements concernés.

La nouveauté est donc l'apparition de la notion de cycle.

Il convient maintenant de raisonner en deux temps, avec deux cycles parfois différents : le premier pour déterminer le périmètre ; le second pour l'appréciation de la représentativité (la date d'appréciation de cette dernière différant selon que les dates d'élections se tiennent ou non à la même date).

1 Premier temps : l'appréciation d'un périmètre identique pour l'accord se fait par référence à l'existence d'un accord conclu au cours du cycle qui précède l'engagement des négociations. En fait, il s'agit de prendre en considération le cycle en cours la veille de l'engagement des négociations. Il importe peu que ce cycle soit achevé.

2 Second temps : une fois le périmètre déterminé, selon qu'il existe un accord conclu au cycle précédent, pour les mêmes entreprises, peut être déterminée la représentativité des organisations syndicales, selon que les élections dans les entreprises ou établissements concernés se sont tenues à la même date ou pas.

Il résulte de cette règle que le périmètre d'accord peut être apprécié sur un cycle C, mais définir la représentativité sur un cycle précédent (C- 1).

Exemples:

Hypothèse 1 : périmètre différent, dates identiques

Les entreprises A, B, C et D ont toutes organisé leurs élections le 3 mars 2016. Les élections ayant eu lieu à la même date, cela constitue le cycle en cours.

Les entreprises A, B, C et D ont conclu des accords de groupe les 4 mai et 1er juin 2016. Un autre accord de groupe, concernant uniquement les entreprises A et B, est négocié le 15 juin 2016.

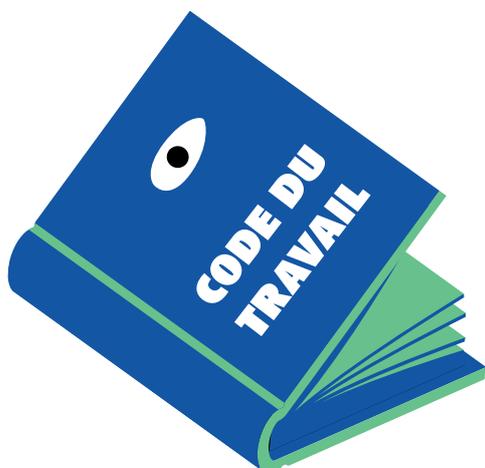
Le périmètre de cet accord étant différent de celui des accords conclus au cours du cycle précédent la négociation, la représentativité sera appréciée en additionnant les suffrages obtenus dans les entreprises A et B lors des dernières élections du 3 mars 2016.

Hypothèse 2 : même périmètre, mêmes dates

Les entreprises A, B, C et D ont toutes organisé leurs élections le 3 mars 2016. Les élections ayant eu lieu à la même date, cela constitue le cycle en cours.

Les entreprises A, B, C et D concluent un accord de groupe le 1er juin 2016. Un autre accord de groupe, concernant uniquement les entreprises A et B, est conclu le 15 juin 2016.

Le 1^{er} septembre 2016, les sociétés A, B, C et D souhaitent négocier un accord de groupe. Le périmètre de cet accord étant identique à celui d'un accord conclu au cours du cycle qui précède l'engagement des négociations (l'accord du 1^{er} juin 2016), la représentativité sera appréciée en additionnant les suffrages obtenus dans les entreprises A, B, C et D au 3 mars 2016.



Hypothèse 3 : même périmètre, dates différentes

Les élections professionnelles ont eu lieu le 18 janvier 2016 pour l'entreprise A, le 11 février 2016 pour l'entreprise B, le 3 mars 2016 pour l'entreprise C, et le 10 mars pour l'entreprise D. Le cycle en cours a donc débuté le 18 janvier 2016.

Les entreprises A, B, C et D avaient conclu un accord de groupe le 7 décembre 2015. Le 14 mars 2016, un accord de groupe a été conclu entre les entreprises A et B. Le 1^{er} juin 2016, un accord est négocié entre les entreprises A, B, C et D. Le périmètre de l'accord est différent de celui de l'accord conclu le 14 mars 2016 (accord conclu au cours du cycle électoral qui précède l'engagement des négociations).

Le périmètre de l'accord est identique à celui d'un accord conclu au cours du cycle qui précède l'engagement des négociations. Il ne faut pas comparer le périmètre à celui de l'accord de groupe du 7 décembre 2015, car celui-ci est échu, du fait de l'organisation d'élections depuis cette date.

Les élections ayant eu lieu à des dates différentes, les résultats à prendre en compte pour évaluer la représentativité des organisations syndicales des entreprises A, B, C et D ne sont pas ceux du cycle en cours, mais ceux du cycle précédent, en vigueur jusqu'au 17 janvier 2016.

Hypothèse 4 : périmètre différent, dates différentes

Les élections professionnelles ont eu lieu le 18 janvier 2016 pour l'entreprise A, le 11 février 2016 pour l'entreprise B, le 3 mars 2016 pour l'entreprise C, et le 10 mars pour l'entreprise D. Le cycle en cours a donc débuté le 18 janvier 2016.

Les entreprises A, B, C et D avaient conclu un accord de groupe, le 7 décembre 2015. Aucun accord n'est ensuite conclu. Le 1^{er} juin 2016, les mêmes entreprises négocient à nouveau un accord de groupe. On ne peut pas comparer le périmètre de l'accord avec celui du 7 décembre 2015, puisque cet accord correspond à un cycle échu. On doit donc simplement additionner l'ensemble des suffrages obtenus lors des dernières élections organisées dans les entreprises ou établissements compris dans le périmètre de l'accord, c'est-à-dire additionner les résultats du 18 janvier 2016 pour l'entreprise A, du 11 février 2016 pour l'entreprise B, du 3 mars 2016 pour l'entreprise C, et du 10 mars pour l'entreprise D.

TABLEAU RÉCAPITULATIF SUITE AUX EXEMPLES

Hypothèses	Périmètre de l'accord		Dates élections dans les entreprises/établissements		Calcul de la représentativité		
	Identique à un accord conclu au cours du cycle précédant les négociations	Différent d'un accord conclu au cours du cycle précédant les négociations	Identiques	Différents	Cycle en cours	Cycle précédant le cycle en cours	Dernières élections
1		X	X				X
2	X		X		X		
3	X			X		X	
4		X		X			X

QUELLES ORGANISATIONS SYNDICALES DOIVENT ÊTRE INVITÉES À LA NÉGOCIATION D'UN ACCORD DE GROUPE ?

UNE INFORMATION PRÉALABLE À LA NÉGOCIATION POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES DANS UNE ENTREPRISE OU UN ÉTABLISSEMENT DU GROUPE

Un groupe est composé de diverses entités avec un paysage d'implantation syndicale variable d'une entité à l'autre. Certaines organisations syndicales peuvent être implantées dans tout ou partie de ses entités, être représentative au niveau du groupe ou pas.

La loi prévoit dorénavant une obligation d'information de la part de l'employeur préalable à l'ouverture de la négociation collective de l'accord, de toute organisation syndicale représentative dans une des entreprises ou des établissements du groupe compris dans le périmètre envisagé pour la négociation de l'accord. Il suffit à l'organisation syndicale d'être représentative dans une seule entité du groupe, même si elle ne l'est pas sur le périmètre de l'accord, pour que l'employeur soit tenu de l'informer de l'ouverture des négociations.

L'objectif est d'assurer une transparence dans le processus de négociation initié par l'employeur au niveau de groupe, l'accord de groupe pouvant supplanter l'accord d'entreprise. Il est donc important que les organisations représentatives dans une entreprise ou un établissement du groupe, susceptible donc de négocier un accord à ce niveau, soit informée de la potentialité de « court-circuiter », « d'encadrer » ou de « compléter » ce niveau de négociation par un accord de groupe.

UNE COMPÉTENCE DE NÉGOCIATION EXCLUSIVE POUR LES SEULES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES DANS LE CHAMP L'ACCORD

La loi n'a rien changé sur ce point. Seules les organisations syndicales de salariés représentatives à l'échelle de l'ensemble des entreprises comprises dans le périmètre de l'accord, c'est-à-dire qui ont obtenu plus de 10 % des suffrages valablement exprimés dans ce périmètre, peuvent négocier.

Pour ce faire, elles désignent un ou des coordonnateurs syndicaux de groupe choisis parmi les délégués syndicaux du groupe et habilités à négocier et signer la convention ou l'accord de groupe.

SUR QUELS THÈMES PEUT PORTER LA NÉGOCIATION D'UN ACCORD DE GROUPE ?

La loi a élargi le champ de négociation de l'accord de groupe.

IL PEUT PORTER SUR TOUT SUJET QUI RELÈVE D'UN ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE

L'ensemble des négociations prévues par le code du travail au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau du groupe dans les mêmes conditions que les accords d'entreprise.

L'IMPACT SUR LES NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES DANS L'ENTREPRISE

Actuellement, les négociations obligatoires d'entreprise portent sur :

- la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
- sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail ;
- sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Dorénavant, un accord de méthode ou un accord de groupe sur l'un des thèmes de négociation obligatoire, ont pour effet de dispenser les entreprises incluses dans le périmètre de l'accord de négocier sur le thème concerné.

L'accord sur la méthode doit bien entendu définir les thèmes sur lesquels il s'applique.

Si la dispense résulte de l'existence d'un accord de groupe sur un thème de négociation obligatoire, la dispense ne peut jouer que si l'accord est bien conforme aux conditions légales.

Avant la loi, seul un accord de GPEC conclu au niveau du groupe pouvait dispenser les entreprises concernées de négocier sur le sujet.



QUELLES SONT LES RÈGLES DE VALIDITÉ DE L'ACCORD DE GROUPE ?

La validité d'un accord conclu au sein de tout ou partie d'un groupe est appréciée selon les mêmes règles que les accords d'entreprise (cf. Fiches^{o7} sur la validité des accords d'entreprise et d'établissement).

Pour rappel, selon les thèmes, plusieurs règles de validité des accords vont cohabiter le temps d'une période transitoire prévue jusqu'en 2019

Thème de l'accord	Conditions de validité
Préservation et développement de l'emploi Durée du travail, repos, congés	+50 % des voix obtenues par les OSR ¹ et possibilité de recours à une consultation des salariés si l'accord recueille entre +30% et 50% des voix obtenues par les OSR
Maintien dans l'emploi	Au moins 50% des voix obtenues par les OSR
Tout autre sujet, jusqu'au 31 août 2019 ²	Au moins 30% des SVE , absence d'opposition majoritaire de + 50 % des SVE

Le calcul des taux doit être effectué dans l'ensemble des entreprises ou établissements compris dans le périmètre de cet accord, en faveur des organisations syndicales représentatives.

Les suffrages à prendre en compte sont toujours les suffrages non-blancs, non nuls, exprimés au 1^{er} tour des élections des comités d'entreprise, ou à défaut de la DUP, ou à défaut des délégués du personnel. Si nous sommes en présence d'un accord catégoriel, il faudra retenir uniquement les suffrages exprimés dans les collèges concernés par l'accord.

Les accords de groupe sont soumis par ailleurs aux mêmes conditions de forme (écrits en français), de notification (à l'ensemble des organisations syndicales représentatives) et de dépôt que les accords d'entreprise.



QUELLES SONT LES RÈGLES APPLICABLES À UN ACCORD INTERENTREPRISES ?

Un accord interentreprises vise à doter un ensemble d'entreprises indépendantes entre elles (pas de notion d'entreprise dominante contrairement au groupe) d'une couverture conventionnelle homogène, en raison d'une communauté de conditions de travail sur un site par exemple.

Les règles applicables à l'accord de groupe sont sur le principe applicables à l'accord interentreprises, sous réserve de quelques ajustements.

COMMENT EST APPRÉCIÉE LA REPRÉSENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS SYNDICALES ?

La représentativité des organisations syndicales dans le périmètre de cet accord est appréciée selon les mêmes modalités que la représentativité dans l'entreprise.

L'audience est calculée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés lors des dernières élections précédant l'ouverture de la première réunion de négociation.

Sont ainsi représentatives les organisations syndicales qui ont obtenu au total au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise (ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel), quel que soit le nombre de votants.

1 OSR = Organisation syndicale représentative

2 Selon l'article L.2242-20 du code du travail, l'adaptation de la périodicité des négociations collective et leur regroupement requiert un accord majoritaire (au moins 50 % des SVE). Selon l'article L.2391-1 du code du travail, le regroupement des IRP est possible par un accord majoritaire (au moins 50 % des SVE). La loi du 8 août 2016 ne modifie pas selon nous ces majorités pendant la période transitoire, conformément à ce que dit son article 21 IX. La nouvelle majorité s'appliquera à ces accords que lors de la généralisation prévue pour le 1er septembre 2019.

QUI PEUT NÉGOCIER UN ACCORD INTERENTREPRISES ?

Un accord peut être négocié et conclu au niveau de plusieurs entreprises entre, d'une part, les employeurs et, d'autre part, les organisations syndicales représentatives à l'échelle de l'ensemble des entreprises concernées.

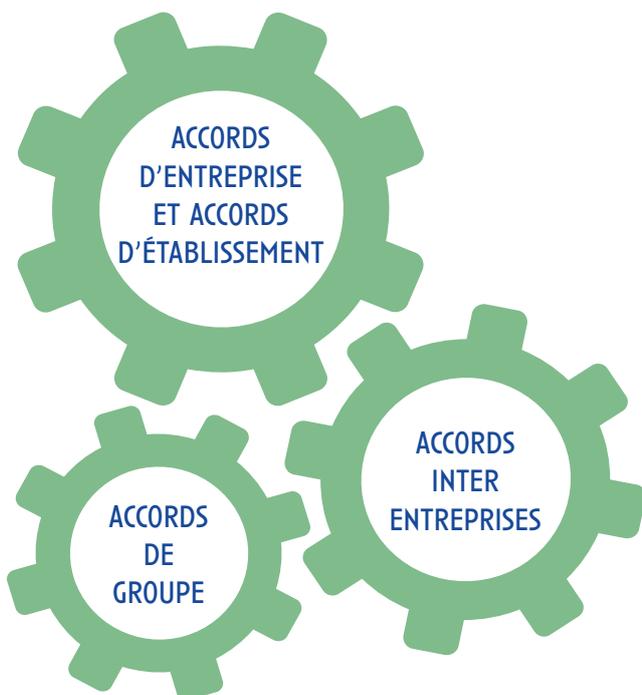
La loi ne mentionne pas l'obligation d'information préalable à la négociation par les employeurs des organisations syndicales représentatives dans l'un des entreprises comprises dans le périmètre, même si elle n'est pas représentative à l'échelle de l'ensemble des entreprises concernées.

De même, la loi ne précise pas l'existence d'un « coordonnateur syndical » dans ce cas, habilité à représenter l'organisation syndicale représentative dans le périmètre. La liberté syndicale est donc totale pour désigner la personne de son choix pour la représenter lors des négociations, tout en pensant à s'assurer que cette personne bénéficiera d'une protection au titre d'un autre mandat dans l'entreprise (représentant élu du personnel ou délégué syndical).

QUELLES SONT LES RÈGLES DE VALIDITÉ

☞ L'ACCORD INTERENTREPRISES ?

Les règles applicables à l'accord de groupe sont applicables à un accord interentreprises. Le tableau de synthèse ci-contre est valable pour la validité des accords interentreprises.



COMMENT S'ARTICULENT LES ACCORDS DE GROUPE, LES ACCORDS INTERENTREPRISES, LES ACCORDS D'ENTREPRISE ET LES ACCORDS D'ÉTABLISSEMENT ENTRE EUX ?

LA NÉCESSITÉ D'UNE CLAUSE EXPRESSE DANS L'ACCORD

Pour que les stipulations d'un accord de groupe se substituent aux stipulations des conventions ou accords ayant le même objet, conclus dans les entreprises ou les établissements compris dans le périmètre de cet accord, il faut que l'accord de groupe prévoie une stipulation expresse en ce sens. Il importe peu que les accords d'entreprise aient été conclus avant ou après la conclusion de cet accord de groupe.

Même raisonnement pour les rapports entre accords d'entreprise et accords d'établissements, ou pour les rapports entre accords interentreprises et les accords d'entreprise ou d'établissement : il faut toujours une disposition expresse permettant la substitution. Le moment où l'accord substitué a été négocié importe peu.

Ainsi, pour que les stipulations d'un accord d'entreprise se substituent aux stipulations des conventions ou accords ayant le même objet, conclus dans les établissements compris dans le périmètre de cet accord, il faut que l'accord d'entreprise prévoie une disposition expresse en ce sens. Il importe peu que les accords d'établissement aient été conclus avant ou après la conclusion de cet accord d'entreprise.

Pour que les stipulations d'un accord interentreprises se substituent aux stipulations des conventions ou accords ayant le même objet, conclus dans les entreprises ou établissements compris dans le périmètre de cet accord, il faut que l'accord interentreprises prévoie une disposition expresse en ce sens. Il importe peu que les accords d'entreprise ou établissement aient été conclus avant ou après la conclusion de cet accord d'entreprise.

LA QUESTION DE LA PRIMAUTÉ ▢ L'ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES QUESTIONS DE TEMPS ▢ TRAVAIL

Avec la loi du 8 août 2016, le Code du travail donne la primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement concernant la durée du travail, le repos et les congés. Dans le même temps, la loi indique qu'un accord de groupe ou un accord interentreprises, s'il le prévoit expressément, peut supplanter les stipulations d'un accord d'entreprise.

Comment combiner ces deux règles ?

Dans l'attente de positions tranchées de la doctrine ou de la jurisprudence, il nous semble que deux thèses contradictoires peuvent être soutenues :

1^{ère} thèse

- Elle consiste à faire valoir le principe de spécialité (le temps de travail, les congés, le repos) sur le principe général (tous thèmes). Dans ce cas, l'accord d'entreprise ou d'établissement sur le temps de travail, le repos ou les congés prime sur tout autre accord d'un autre niveau, même un accord de groupe ou interentreprises avec une clause expresse de substitution. Même si les différentes dispositions invoquées ne sont pas dans les mêmes parties du code du travail, il paraît difficile de nier un principe de spécialité à l'accord d'entreprise ou d'établissement sur les questions de temps de travail, de repos et de congés tant le projet politique de la loi du 8 août a reposé sur cette fondation.

2^d thèse

- Elle consiste à estimer que si le législateur avait voulu faire primer tel niveau sur un autre, il l'aurait précisé expressément dans le chapitre concernant les rapports entre les différents niveaux de négociation que sont l'établissement, l'entreprise, le groupe et celui de l'interentreprises. Comme rien de tel n'est prévu, l'accord de groupe peut se substituer à un accord d'entreprise, même s'il aborde des mesures concernant le temps de travail, le repos et les congés, s'il le prévoit expressément. La règle générale a une portée générale que rien ne peut écarter.

La fiche n°10 sur la hiérarchie des normes récapitule les différentes règles d'articulation entre les niveaux de négociations : interprofessionnel, branche, groupe, interentreprises, entreprise, établissement.

LE PLUS SYNDICAL

Il revient aux négociateurs d'un accord de groupe et interentreprises de bien appréhender les enjeux de la négociation à ce niveau :

- **Au regard des forces syndicales en présence dans le périmètre envisagé de l'accord,**
- **Au regard des thèmes que l'accord va aborder,**
- **Au regard de l'effet que l'accord qui sera conclu aura sur les accords existants à des niveaux inférieurs dans les entreprises et les établissements.**

Il n'y a pas de bons ou de mauvais niveaux de négociation. Il y a juste des incontournables lorsque la CFE-CGC va négocier à ces niveaux :

- **être un acteur syndical informé, formé et avisé sur son environnement de négociation ;**
- **avoir pris le temps de coordonner en amont de la négociation les positions CFE-CGC des différentes sections syndicales des entités du groupe pour dégager la ligne de conduite qui sera confiée au négociateur chef de file.**



FICHE N°7 : LA VALIDITÉ DES ACCORDS D'ENTREPRISE ET D'ÉTABLISSEMENT (ET PÉRIMÈTRES ASSIMILÉS¹)

SUITE À LA LOI DU 8 AOÛT 2016*

Articles L.2232-12, L.2232-13, L.2231-7 (abrogé), L.2242-20, L.2391-1 du Code du travail ; article 21 II, III et IX de la loi du 8 août 2016.

Articles D.2232-2, D.2232-3, D.2232-6 à D.2232-9 (JO du 22 décembre 2016).



CE QU'IL FAUT RETENIR

- La logique d'une validité de l'accord avec une majorité qualifiée (au moins 30 %) sans opposition majoritaire (plus de 50 %) est remplacée à terme par celle de la validité par une majorité absolue d'engagement (plus de 50 %).
- L'entrée en application de cette logique se fait par étape, selon le thème de l'accord. Plusieurs règles de validité des accords collectifs vont donc cohabiter d'ici la généralisation prévue au 1^{er} septembre 2019.
- Le calcul des majorités se fera en fonction des voix obtenues par les seules organisations syndicales reconnues représentatives et non en fonction des suffrages valablement exprimés, toutes organisations syndicales confondues.
- En cas d'absence de majorité d'engagement, les organisations syndicales signataires de l'accord, si elles représentent 30 % d'engagement, peuvent recourir à une consultation des salariés pour obtenir une majorité absolue directe d'approbation.

1 La validité des accords à périmètres assimilés à l'entreprise : Unité économique et sociale, groupe, interentreprises.

* Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « loi El Khomri » ou « loi Travail ».

QUELQUES ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Comme le cœur de la loi EL Khomri est la décentralisation généralisée de la création de la norme du travail dans l'entreprise et l'établissement (atomisation du droit du travail), il est apparu nécessaire au législateur de renforcer la « légitimité » de cette norme en passant à l'exigence de majorité absolue en score électoral des organisations syndicales signataires dès la conclusion de l'accord. Cependant, si jamais cette majorité n'était pas réunie (la majorité des syndicats sont contre la conclusion de l'accord), le législateur a prévu, sous certaines conditions, la possibilité de recourir à l'approbation directe des salariés pour faire valider l'accord.

D'un point de vue philosophique, la Confédération s'est positionnée en faveur du seuil de 50 % et contre le référendum.

La loi n'assume pas sa logique du fait majoritaire en prévoyant une solution de repli avec le référendum. Soit les organisations syndicales tirent leur légitimité de l'élection (loi de 2008) pour devenir représentatives et être à la table des négociations en représentant un certain pourcentage du corps électoral, ce qui donne toute légitimité pour négocier, signer ou s'opposer à un accord. Soit le gouvernement ne veut plus de syndicats pour négocier et dans ces conditions, le référendum devient la règle.

Comment croire en l'efficacité d'un système qui permet à des syndicats représentant plus de 50 % des voix aux élections et refusant de signer un accord, d'être contournés par un référendum sollicité par les syndicats minoritaires ?

Le mix des deux retenu dans la loi est aussi incongru que de demander à un homme ou une femme politique de faire un référendum populaire après tout rejet majoritaire d'un projet de loi... Sur le plan des principes, démocratie sociale et démocratie citoyenne ne peuvent tout simplement pas être assimilées, et l'amorce d'une banalisation du référendum est selon la Confédération dangereuse.

LA VALIDITÉ DE L'ACCORD PAR LA MAJORITÉ D'ENGAGEMENT SYNDICAL

La loi El Khomri prépare la généralisation de l'accord collectif majoritaire. Progressivement, la validité des accords va exiger une majorité d'engagement à plus de 50 % des voix obtenues par les organisations syndicales représentatives (celles qui sont autour de la table de négociation).

Pour ne pas bloquer la conclusion potentielle d'un accord collectif lorsque l'engagement majoritaire fait défaut (refus d'organisations majoritaires de signer l'accord), il est possible de recourir à la consultation directe des salariés, sous certaines conditions (voir plus loin).

COMMENT EST CALCULÉE LA MAJORITÉ D'ENGAGEMENT ?

La majorité d'engagement prévue par la loi El Khomri est basée sur les suffrages valablement exprimés (SVE) en faveur des organisations syndicales représentatives et non plus de l'ensemble des suffrages exprimés en faveur des organisations candidates au 1^{er} tour des élections professionnelles.

À l'avenir donc, il faudra procéder en deux temps :

- **premier temps** : calculer les SVE obtenus par chacune des organisations syndicales candidates sur l'ensemble des SVE pour savoir laquelle a atteint 10 % et est représentative pour, entre autres, aller négocier des accords ;
- **deuxième temps** : calculer le poids d'engagement de chacune des organisations syndicales représentatives en ne prenant en compte que les suffrages qu'elles ont obtenus, ramenés aux seuls suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives.

Ce qui ne change pas : les suffrages à prendre en compte sont toujours les suffrages non blancs, non nuls, exprimés au 1^{er} tour des élections des comités d'entreprise, ou à défaut de la DUP, ou à défaut des délégués du personnel.

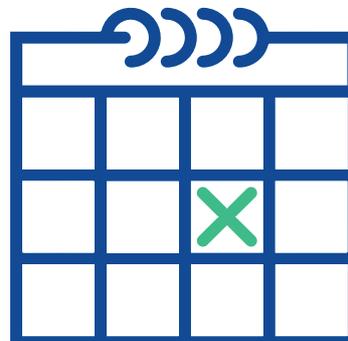
QUEL EST LE CALENDRIER DE MISE EN PLACE ?

Il y a plusieurs étapes avant la généralisation de ce système prévue courant 2019 :

- une application immédiate (depuis le 10 août 2016) pour les accords de développement et de maintien dans l'emploi ;
- une application à compter du 1^{er} janvier 2017 pour les accords dont l'objet porte sur la durée du travail, le repos et les congés ;
- une application généralisée à compter du 1^{er} septembre 2019 pour tous les accords, après un rapport du gouvernement faisant le bilan de l'application des nouvelles règles ?

Les accords de maintien dans l'emploi sont exclus d'emblée du système. Ils gardent leurs règles de validité spécifiques (au moins 50 %, sans consultation des salariés).

En attendant le basculement général, différents régimes de validité vont donc cohabiter, en fonction du thème de l'accord. Et selon ce thème et la date de conclusion, l'assiette de la majorité sera différente.



Le tableau ci-dessous vise à récapituler les différentes hypothèses à compter du 1^{er} janvier 2017 :

Thème de l'accord	Conditions de validité
Préservation et développement de l'emploi Durée du travail, repos, congés	+ 50 % des voix obtenues par les OSR ² et possibilité de recours à une consultation des salariés si l'accord recueille entre + 30 % et 50 % des voix obtenues par les OSR
Maintien dans l'emploi	Au moins 50 % des voix obtenues par les OSR
Tout autre sujet, jusqu'au 31 août 2019	Au moins 30 % des SVE , absence d'opposition majoritaire de + 50 % des SVE
Tout autre sujet, à compter du 1 ^{er} septembre 2019 ³	+ 50 % des voix obtenues par les OSR et possibilité de recours à une consultation des salariés si l'accord recueille entre + 30 % et 50 % des voix obtenues par les OSR

2 OSR = Organisation syndicale représentative.

3 Selon l'article L.2242-20 du code du travail, l'adaptation de la périodicité des négociations collective et leur regroupement requiert un accord majoritaire (au moins 50 % des SVE). Selon l'article L.2391-1 du code du travail, le regroupement des IRP est possible par un accord majoritaire (au moins 50 % des SVE). La loi du 8 août 2016 ne modifie pas selon nous ces majorités pendant la période transitoire, conformément à ce que dit son article 21 IX. La nouvelle majorité s'appliquera à ces accords que lors de la généralisation prévue pour le 1^{er} septembre 2019.

LA VALIDITÉ DE L'ACCORD SANS LA MAJORITÉ SYNDICALE : LA VALIDITÉ PAR L'APPROBATION DIRECTE DES SALARIÉS

Avec comme justification de ne pas bloquer la négociation collective, l'atteinte du seuil de plus de 50 % pouvant apparaître comme très élevé, le législateur a prévu dans certains cas le recours au vote direct des salariés pour légitimer un accord soumis à la conclusion.

QUAND EST-IL POSSIBLE DE RECOURIR À LA CONSULTATION DES SALARIÉS ?

La loi prévoit le recours à la consultation des salariés pour valider un accord, dans les conditions cumulatives suivantes :

- Quand la condition requise des « plus de 50 % » n'est pas remplie,
- Quand l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des SVE en faveur de l'ensemble des organisations syndicales représentatives,
- Et quand l'accord n'a toujours pas atteint la majorité requise « de plus de 50 % » au terme des 8 jours suivant l'annonce du souhait de recours à la consultation des salariés.

Pour envisager un référendum auprès des salariés alors que la majorité d'engagement des organisations syndicales signataires n'est pas atteinte ni au début ni dans les 8 jours suivant l'annonce du référendum, il faut qu'un accord ait été conclu. L'accord doit avoir été signé par l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives réunissant un seuil d'engagement de plus de 30 % des SVE en faveur de l'ensemble des OSR.

La situation dans laquelle un projet d'accord est simplement soumis à la signature est exclue de ce recours (pas de reconnaissance du droit à une consultation des salariés par les OS avant de signer et pas de reconnaissance du droit pour l'employeur à une consultation par les OS sur un projet d'accord qu'il n'a pas signé).

QUI PEUT DEMANDER L'ORGANISATION DE LA CONSULTATION DES SALARIÉS ?

Lorsque les conditions ci-dessus rappelées sont réunies, la ou les organisations syndicales ayant recueilli plus de 30 % disposent du droit d'émettre le souhait que la consultation des salariés soit organisée.

Ainsi **seules les organisations syndicales** qui ont signé l'accord avec l'employeur, représentant seule ou à plusieurs plus de 30 % des SVE en faveur de l'ensemble des OSR, peuvent demander l'organisation d'une consultation des salariés pour obtenir une validation majoritaire de l'accord. L'employeur n'est pas autorisé à le demander.

Une organisation ou plusieurs signataires mais ne représentant pas plus de 30 %, ne peuvent demander l'organisation de la consultation. Il faut que les OS souhaitant activer cette action représentent ensemble plus de 30 %.

La loi encadre l'expression du souhait du référendum dans un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord.

Les organisations syndicales qui ont signé l'accord et ont exprimé leur souhait d'un référendum pourraient semble-t-il revenir sur leur décision au terme des 8 jours de l'officialisation de leur demande. En effet, la loi laisse à penser que si les conditions qui ont permis l'expression du souhait de référendum ne sont plus réunies après le délai des 8 jours, le recours au référendum n'a plus lieu d'être. Les termes de la loi étant imprécis, il est possible d'envisager la situation où les organisations syndicales ne souhaitent plus de référendum et font ainsi du texte un accord mort-né.



COMMENT LA CONSULTATION EST-ELLE ORGANISÉE ?

→ Dans un délai de 2 mois à compter de la conclusion de l'accord

Si au terme des 8 jours suivant l'annonce du souhait de consultation l'accord n'a toujours pas recueilli plus de 50 % des SVE et que les conditions restent remplies, la consultation demandée doit se dérouler dans les 2 mois à compter de la conclusion de l'accord.

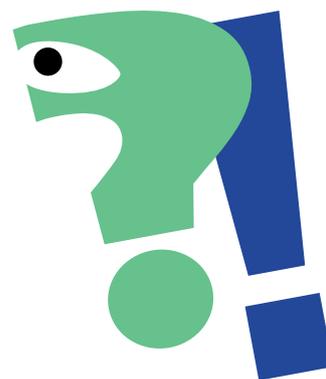
→ Dans le cadre d'un protocole ad hoc

La consultation des salariés est organisée selon des modalités prévues par un protocole spécifique négocié et conclu entre les signataires de l'accord (employeur et organisations syndicales). Les non-signataires ne sont pas associés à la négociation de ce protocole.

Le protocole précise :

- L'organisation et le déroulement du vote (vote électronique ou non, bureau de vote, matériel de vote, PV des résultats du vote...). A noter que la consultation a lieu obligatoirement pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique et que l'organisation matérielle incombe à l'employeur ;
- La liste des salariés couverts par l'accord et qui doivent être consultés à ce titre ;
- Les modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord ;
- Le lieu, la date et l'heure du scrutin, étant précisé que le scrutin a lieu pendant le temps de travail ;
- Le texte de la question soumise au vote des salariés.

Le protocole est porté à la connaissance des salariés par tout moyen au plus tard 15 jours avant la date de la consultation.



LE PLUS SYNDICAL

Le décret se contente d'indiquer que la publicité du protocole et du résultat du vote sont assurées par tout moyen dans l'entreprise. Il nous semble que le protocole devrait prévoir plus précisément ces modalités de diffusion (réunions physiques, réunions syndicales, communication par voie électronique, par voie d'affichage, distribution de support papier avec les bulletins de paie...) avec pour objectif la meilleure information possible des salariés concernés.

→ Quelle condition de majorité pour valider ce protocole ?

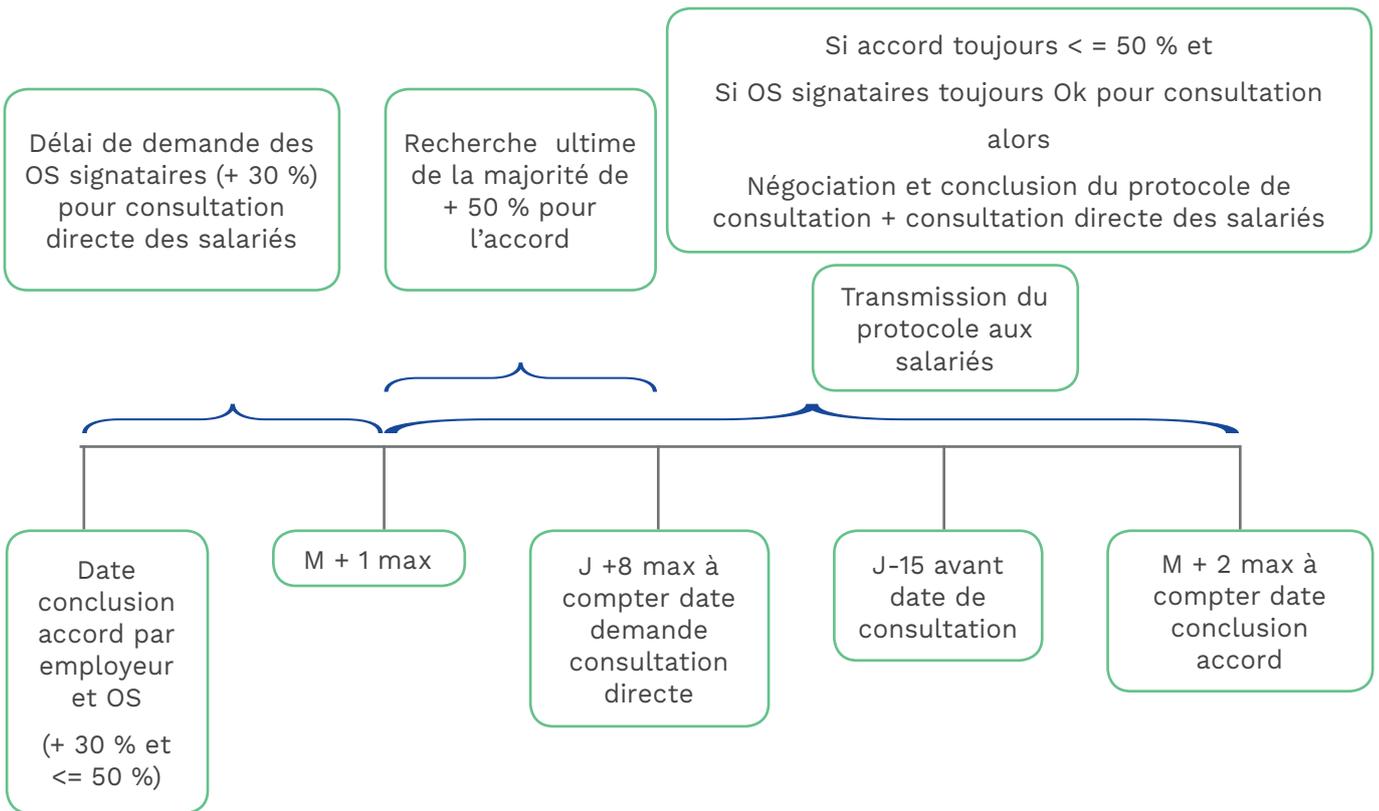
La loi et le décret ne prévoyant aucune disposition spécifique concernant la nature juridique de ce protocole (assimilation à un PAP ? accord de droit commun ?), se pose la question de la validité requise pour conclure valablement le protocole : majorité ? si oui laquelle ? Unanimité ?

→ Que se passe-t-il en cas d'absence de protocole ?

En cas de désaccord sur les modalités d'organisation de la consultation, il reviendra au tribunal d'instance de trancher. Il devra être saisi dans les 8 jours qui suivent l'information faite aux salariés sur le protocole soit au plus tard 8 jours avant la date prévue de la consultation). Le Tribunal statue en urgence (en la forme des référés) et en dernier ressort. Il ne pourra avoir d'appel au jugement.

Faute de précision sur la qualité de ceux qui peuvent saisir le tribunal, il est possible de considérer que seules les OS signataires de l'accord et l'employeur, acteurs de la négociation de ce protocole, peuvent saisir le tribunal, étant les seules parties « impliquées » dans l'organisation de la consultation.

SCHÉMA RÉCAPITULATIF DU PROCESSUS DE RECOURS À L'APPROBATION DIRECTE DES SALARIÉS



En cas d'approbation majoritaire des salariés (majorité des SVE), le PV des résultats du vote est annexé à l'accord ainsi validé.

En cas d'absence d'approbation majoritaire des salariés, l'accord n'est pas validé et est réputé non écrit. Dans les faits, il n'existe pas et ne peut donc s'appliquer.

QUELS SONT LES SALARIÉS QUI VOTENT ?

Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des élections DP.

EXEMPLES DE CALCULS DE VALIDITÉ D'ACCORD

Afin de mieux appréhender les règles relatives aux nouvelles majorités des accords, voici quelques exemples de situation. Ils sont tirés des cas réels sur lesquels sont projetées les règles de majorité issues de la loi 8 août 2016.

CAS D'UN ACCORD APPLICABLE À TOUS LES SALARIÉS

Lors du 1^{er} tour des élections des titulaires CE de l'entreprise de bâtiment AFCD, 230 salariés ont voté. Tous collègues confondus, les résultats ont été les suivants :

OS	Suffrages valablement exprimés : SVE : 227		Suffrages exprimés en faveur des seules organisations syndicales représentatives : OSR : 212	
	Calcul nécessaire pour le seuil d'audience et pour tout accord ne concernant pas :		Calcul nécessaire pour tout accord concernant :	
	<ul style="list-style-type: none"> le temps de travail, les repos, les congés, le maintien dans l'emploi, le développement et la préservation de l'emploi. 		<ul style="list-style-type: none"> le temps de travail, les repos, les congés, le maintien dans l'emploi, le développement et la préservation de l'emploi. 	
CFE-CGC	73	32,16 %	73	34,43 %
CGT	80	35,24 %	80	37,74 %
FO	15	6,61 %	*	*
CFDT	59	25,99 %	59	27,83 %

1^{er} temps

Déterminons quelle OS peut négocier un accord collectif :

Dans notre exemple, seules la CFE-CGC, la CGT, et la CFDT sont représentatives et peuvent aller négocier. FO obtenant un score < 10 % n'est pas représentative et ne peut négocier d'accord.

2^e temps

Dans un deuxième temps, déterminons le poids d'engagement de chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'accord :

Ce poids d'engagement va varier selon le thème de l'accord. Il va être calculé soit à partir de l'ensemble des **SVE**, soit à partir des SVE obtenus par les seules **OSR**.

Si l'accord conclu porte, par exemple, sur l'**exercice du droit syndical**, il faudra prendre le poids des OSR au regard des **SVE** en faveur de toutes les OS (sont prises en compte les voix obtenues par FO). Le poids alors pour chacune des OSR est le suivant :

- CFDT : 25,99 %
- CGT : 35,24 %
- CFE-CGC : 32,16 %.

L'accord sera valide :

- avec la seule signature de la CGT (35,24 %) sans opposition de la CFDT et de la CFE-CGC (58,15 %),
- avec la seule signature de la CFE-CGC (32,16 %) sans opposition de la CFDT et de la CGT (51,23 %),
- avec la signature de la CFDT et CGT (61,23 %) sans opposition majoritaire possible,
- avec la signature de la CGT et de la CFE-CGC (67,40 %) sans opposition majoritaire possible ;
- avec la signature de la CFDT et de la CFE-CGC (58,15 %) sans opposition majoritaire possible.

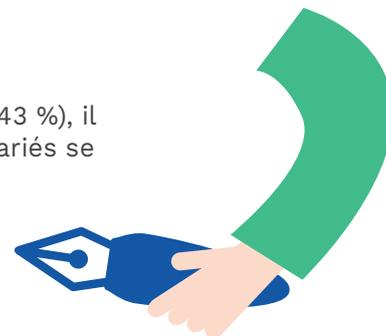
Si l'accord conclu porte par exemple sur la **modulation du temps de travail**, il faudra prendre le poids des OSR au regard des SVE en faveur des seules **OSR** (sont exclues les voix obtenues par FO). Le poids alors de chacune des OSR est le suivant :

- CFDT : 27,83 %
- CGT : 37,74 %
- CFE-CGC : 34,43 %.

L'accord sera valide :

- avec la signature de la CFDT et de la CGT (65,57 %),
- avec la signature de la CFDT et de la CFE-CGC (62,26 %)
- ou avec la signature de la CGT et de la CFE-CGC (72,17 %).

Si l'accord n'est signé que par la CGT (37,74 %) ou que par la CFE-CGC (34,43 %), il sera possible de recourir à une consultation auprès des salariés. Si les salariés se prononcent favorablement, l'accord est valide. A défaut, il est nul.



CAS D'UN ACCORD CATÉGORIEL

Si vous négociez un accord catégoriel, par exemple sur la prévoyance ou le forfait jours des cadres, le poids de la signature de chaque organisation devra être recalculé dans le périmètre de personnes concernées : le poids est basé sur les résultats du 3^e collège « cadres ».

Lors du 1^{er} tour des élections des titulaires CE de l'entreprise Aviation SA, 1 350 salariés ont voté. Tous collèges confondus, les résultats ont été les suivants :

OS candidates	1 ^{er} collège	2 ^e collège	3 ^e collège	Total SVE	Seuil audience tous collèges
CGT	30	252	68	350	26,53 %
CFDT	26	85	89	200	16,88 %
CFE-CGC	-	132	438	570	48,10 % (51,12 % périmètre 2-3 collèges)
FO	14	21	30	65	5,48 %
<i>Total SVE</i>	<i>70</i>	<i>490</i>	<i>625</i>	<i>1185</i>	<i>100 %</i>

1^{er} temps

Déterminons quelle OS peut négocier un accord collectif :
 Dans notre exemple, seules la CGT, la CFDT et la CFE-CGC sont représentatives et peuvent aller négocier. FO obtenant un score < 10 % n'est pas représentative et ne peut négocier.

2^e temps

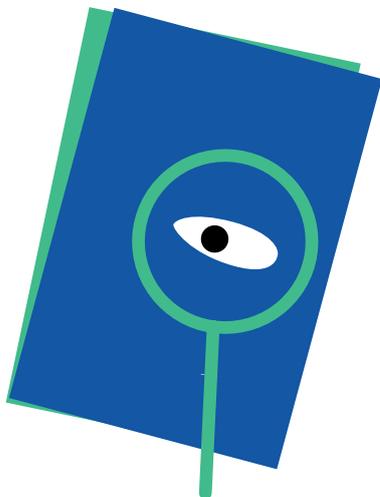
Déterminons le poids d'engagement de chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'accord qui est le 3^e collège :
 Le poids d'engagement va varier selon le thème de l'accord. Il sera calculé soit à partir de l'ensemble des **SVE**, soit à partir des SVE obtenus par les seules **OSR**.

OS	Suffrages valablement exprimés : SVE : 625		Suffrages exprimés en faveur des seules organisations syndicales représentatives : OSR : 595	
	Calcul nécessaire pour tout accord ne concernant pas : <ul style="list-style-type: none"> le temps de travail, les repos, les congés, le maintien dans l'emploi, le développement et la préservation de l'emploi 		Calcul nécessaire pour tout accord concernant : <ul style="list-style-type: none"> le temps de travail, les repos et les congés, le maintien dans l'emploi, le développement et la préservation de l'emploi 	
CFE-CGC	437	70,08 %	437	73,44 %
CGT	68	10,88 %	68	11,42 %
CFDT	89	14,24 %	89	14,95 %
FO	30	4,80 %	*	*

Si l'accord concernant les **seuls cadres et ingénieurs porte sur la prévoyance**, il faudra prendre le poids des OSR au regard des **SVE** dans le collège en faveur de toutes les OS (sont prises en compte les voix obtenues par FO). Le poids alors pour chacune des OSR est le suivant :

- CFE-CGC : 71,64 %
- CGT : 11,15 %
- CFDT : 14,59 %

Cet accord sera valide avec la seule signature de la CFE-CGC (71,64 %) sans opposition majoritaire possible de la CGT et de la CFDT.



Si l'accord concernant les **seuls cadres et ingénieurs porte sur le forfait-jours**, il faudra prendre le poids des OSR au regard des **SVE** dans le collège en faveur des seules **OSR** dans l'entreprise (sont exclues les voix obtenues par FO). Le poids alors de chacune des OSR est le suivant :

- CFE-CGC : 73,44 %
- CGT : 11,42%
- CFDT : 14,95 %.

Cet accord sera valide avec la seule signature de la CFE-CGC.

Si l'accord n'est signé que par la CGT (11,42 %) ou la CFDT (14,95 %) ou les deux (26,37 %), la majorité d'engagement n'atteint pas les >30 % requis pour recourir à une consultation auprès des salariés cadres et ingénieurs. L'accord ne peut être validé. Il est alors considéré comme inexistant.

FICHE N°11 : LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ

SUITE À LA LOI DU 8 AOÛT 2016*

(Articles L. 5151-1 à L. 5151-6 du Code du travail)



CE QU'IL FAUT RETENIR

Le CPA est composé de trois comptes individuels :

- le Compte personnel de formation (CPF),
- le Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P),
- et le Compte d'engagement citoyen (CEC) nouvellement créé.

Si les objectifs du CPA ne se limitent pas à la sécurisation des parcours professionnels,

ce dispositif reste avant tout un outil au service de la formation des personnes.

Les titulaires d'un CPA bénéficient d'une plateforme de services en ligne, ainsi que d'un droit à un accompagnement global et personnalisé.

* Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « loi El Khomri » ou « loi Travail »

QUELQUES ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

La création du Compte personnel d'activité constitue **une nouvelle étape dans le développement de droits sociaux universels et portables**, mouvement initié il y a plus de dix ans avec la création du Droit individuel à la formation et qui s'est accéléré ces dernières années avec sa transformation en Compte personnel de formation et la création du Compte personnel de prévention de la pénibilité.

La loi du 8 août 2016 s'appuie sur la position commune des partenaires sociaux du 8 février 2016, portant sur le CPA, la sécurisation des parcours et la mobilité professionnelle. Il faut souligner que cette négociation paritaire sur le CPA s'est tenue dans un climat particulièrement tendu, marqué notamment par de fortes réticences de la partie patronale à la mise en œuvre du Compte pénibilité. Le résultat en est un texte à minima en ce qui concerne les droits nouveaux pour les salariés, et aux ambitions limitées.

Si le législateur a choisi d'aller plus loin que la position commune des partenaires sociaux en y ajoutant le Compte d'engagement citoyen, le CPA tel qu'il sera mis en œuvre au 1er janvier 2017 reste encore très éloigné de la « grande réforme sociale » appelée de ses vœux par le Président de la République.

LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ, QU'EST-CE QUE C'EST ?

Le CPA est un dispositif nouveau qui **comporte trois volets** :

- **Un ensemble de comptes individuels** dont disposent les personnes tout au long de leur carrière, et qui leur permettent d'accumuler des droits ;
- **une plateforme de services en ligne** ;
- **un droit à un accompagnement global et personnalisé**, destiné à aider le titulaire du CPA à utiliser les droits qu'il a acquis. Cet accompagnement peut notamment être réalisé dans le cadre du Conseil en évolution professionnelle.

Ainsi, si la loi n'en donne pas de définition précise, **on peut voir le CPA comme un portefeuille de comptes permettant à une personne d'acquérir des droits sociaux, auquel sont attachés des services pour faciliter l'utilisation de ces droits.**

L'utilisation des droits sociaux inscrits dans le CPA doit permettre :

- **De renforcer** l'autonomie et la liberté du titulaire du compte ;
- **de sécuriser** son parcours professionnel en levant les éventuels obstacles à la mobilité (mobilité professionnelle et/ou géographique).
- **de favoriser** l'accès à la qualification professionnelle ;
- **de reconnaître** l'engagement citoyen.



QUELS SONT LES COMPTES QUI COMPOSENT AUJOURD'HUI LE CPA ?

Le CPA est constitué de trois comptes :

- **Le Compte personnel de formation (CPF)** qui permet de capitaliser des droits à un certain nombre d'heures de formation ;
- **le Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P)** destiné aux salariés exposés à des facteurs de pénibilité, et qui permet d'accumuler des points pour faciliter par exemple une reconversion, ou pouvoir partir plus tôt à la retraite ;
- **le Compte d'engagement citoyen (CEC)** qui a vocation à valoriser et favoriser l'engagement de la personne dans des activités bénévoles ou de volontariat.

Il faut noter enfin que le contenu du CPA a vocation à s'enrichir avec le temps.

Ainsi, dès l'automne 2016, les discussions vont reprendre entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux pour y ajouter de nouveaux dispositifs.

QUI PEUT BÉNÉFICIER D'UN CPA ?

Les bénéficiaires du CPA sont toutes les personnes âgées d'au moins 16 ans, et se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- Les personnes qui occupent un emploi (secteur privé ou public), y compris celles qui travaillent à l'étranger dès lors qu'elles ont un contrat de travail de droit français ;
- les personnes à la recherche d'un emploi ;
- les personnes accompagnées dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ;
- les personnes accueillies dans un ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) ;
- les personnes ayant fait valoir l'ensemble de leurs droits à la retraite.

Quelques cas de dérogations ont par ailleurs été prévus :

- Pour les apprentis, le CPA peut être ouvert dès l'âge de 15 ans.
- Un CPA peut également être créé pour les personnes d'au moins 16 ans mais ne remplissant pas les conditions ci-dessus (par exemple, pour les jeunes encore en études). Il s'agira alors d'un CPA « réduit », constitué uniquement du Compte d'engagement citoyen et de la plateforme de services en ligne.

Le Compte personnel d'activité est fermé à la date du décès de la personne.



CONCRÈTEMENT, COMMENT CELA VA-T-IL FONCTIONNER ?

Chaque compte inscrit dans le CPA fonctionne selon des modalités qui lui sont propres.

Ainsi, la création du CPA ne modifie pas les règles de fonctionnement du Compte personnel de formation ou du Compte personnel de prévention de la pénibilité (pour en savoir plus, voir les fiches descriptives de ces dispositifs).

Le CPA permet tout d'abord **d'organiser des passerelles entre les différents comptes individuels** qui le composent. Par exemple, le Compte d'engagement citoyen permet d'acquérir des heures supplémentaires de formation sur le Compte Personnel de Formation.

Le CPA permet également de **disposer d'un lieu unique, sous la forme d'un service en ligne gratuit, pour pouvoir consulter les droits qu'on a acquis sur chacun des comptes et pour les utiliser.**

Ce service en ligne est géré par la Caisse des dépôts et consignations.



QUE PEUT-ON TROUVER SUR LA PLATEFORME DE SERVICES EN LIGNE ?

La plateforme de services en ligne attachée au CPA doit permettre à chaque titulaire d'un compte :

- **D'être informé** sur ses droits sociaux ;
- **de simuler** ses droits ;
- **de consulter** ses bulletins de paie ;
- **d'accéder à des services utiles** pour la sécurisation de son parcours professionnel ;
- **d'accéder à des services favorisant la mobilité** géographique et professionnelle.

CES DISPOSITIONS ENTRERONT EN VIGUEUR AU 1^{ER} JANVIER 2017

FICHE N°15 : LA NOUVELLE DÉFINITION DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

SUITE À LA LOI DU 8 AOÛT 2016*

(Article L. 1233-3 du Code du travail)



CE QU'IL FAUT RETENIR

La loi El Khomri vient modifier la définition du licenciement économique et préciser la notion de difficultés économiques :

- La définition légale du licenciement économique intègre la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité et la cessation d'activité de l'entreprise comme des éléments justifiant la suppression de l'emploi.
- L'appréciation par le juge des difficultés économiques est encadrée par des critères prédéfinis par la loi et dépendants de la taille de l'entreprise.
- Le périmètre d'appréciation des difficultés demeure inchangé au regard de la jurisprudence actuelle.
- L'appréciation d'une attitude intentionnelle ou frauduleuse de l'employeur ou d'une situation artificiellement créée par celui-ci est maintenue.
- L'entrée en vigueur des nouvelles dispositions est fixée au 1er décembre 2016.

* Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « loi El Khomri » ou « loi Travail »

QUELQUES ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Cette réforme de dernière minute du licenciement économique a été annoncée sans concertation préalable avec les partenaires sociaux.

Cet article vient aménager la définition du licenciement économique en intégrant de nouveaux motifs et en encadrant la notion de difficultés économiques.

En qualifiant les difficultés économiques, la loi entend limiter le pouvoir d'appréciation du juge.

DÉFINITION DU LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Le licenciement économique est le licenciement effectué par l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou d'une transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives, notamment à :

- Des difficultés économiques ;
- des mutations technologiques ;
- une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
- la cessation d'activité de l'entreprise.

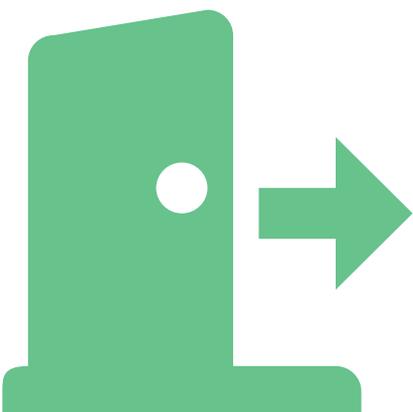
Par cet article, le législateur décide de compléter la définition du licenciement économique en consacrant la jurisprudence qui faisait de la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité et de la cessation d'activité de l'entreprise des éléments justifiant la suppression de l'emploi. Le législateur a aussi décidé d'aller plus loin en définissant précisément la notion de difficultés économiques.

PRÉCISION SUR LA NOTION DE DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES

Jusqu'à présent le juge avait une certaine liberté pour apprécier les difficultés économiques de l'entreprise. Mais la loi El Khomri remet en cause cette liberté en précisant les critères à prendre pour apprécier les difficultés économiques de l'entreprise.

Ainsi les difficultés économiques sont caractérisées :

- **Soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique** tel qu'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.
La durée pendant laquelle la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires doit être observée pour que la baisse significative soit constituée (par rapport à la même période de l'année précédente) varie en fonction de la taille de l'entreprise :
 - 1 trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés ;
 - 2 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ;
 - 3 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés ;
 - 4 trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus.
- **Soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.**



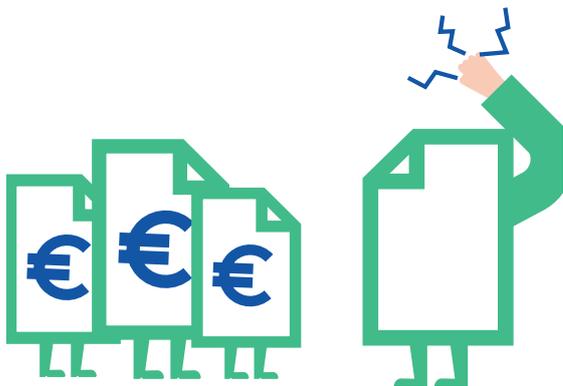
PÉRIMÈTRE D'APPRÉCIATION DU MOTIF ÉCONOMIQUE

La question du périmètre d'appréciation du motif économique a été un grand sujet lors des débats parlementaires sur le projet de loi El Khomri. Ce périmètre devait-il être limité, lorsque l'entreprise appartient à un groupe, au seul territoire national ou européen ?

In fine, le projet de loi ne dit rien sur ce sujet. **La jurisprudence actuelle continue donc à s'appliquer :**

- **Lorsque l'entreprise appartient à un groupe, les difficultés s'apprécient au niveau du groupe dans la limite du secteur auquel appartient le groupe.** (Cass. soc. 5 avril 1995).
Les difficultés de l'entreprise ne peuvent donc suffire à justifier un licenciement économique si le secteur d'activité du groupe auquel elle appartient n'en connaît pas (Cass. soc. 2 décembre 1998). A l'inverse si le secteur d'activité connaît de réelles difficultés, la circonstance que la société qui procède au licenciement ait des résultats bénéficiaires n'empêche pas le licenciement d'avoir une cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 28 novembre 2007)
- **Le groupe ne se limite pas aux sociétés et aux entreprises se trouvant sur le territoire national (Cass. soc. 12 juin 2001).**

La notion de secteur d'activité du groupe est théoriquement celui qui correspond à la branche dont relève l'entreprise qui invoque des difficultés économiques.



QUELLES CONSÉQUENCES SI LES DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES RÉSULTENT D'UN COMPORTEMENT INTENTIONNEL DE LA PART DE L'EMPLOYEUR ?

A défaut de précision de la loi, **la jurisprudence continue à s'appliquer.** Selon cette jurisprudence, les difficultés économiques ne doivent pas résulter d'une attitude intentionnelle ou frauduleuse de l'employeur (Cass. soc. 9 octobre 1991) ou d'une situation artificiellement créée par celui-ci (Cass. soc. 12 janvier 1994).

CES DISPOSITIONS ENTRERONT EN VIGUEUR AU 1^{ER} DÉCEMBRE 2016

FICHE N°17 : LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE AVANT UN TRANSFERT D'ENTITÉ

SUITE À LA LOI DU 8 AOÛT 2016*

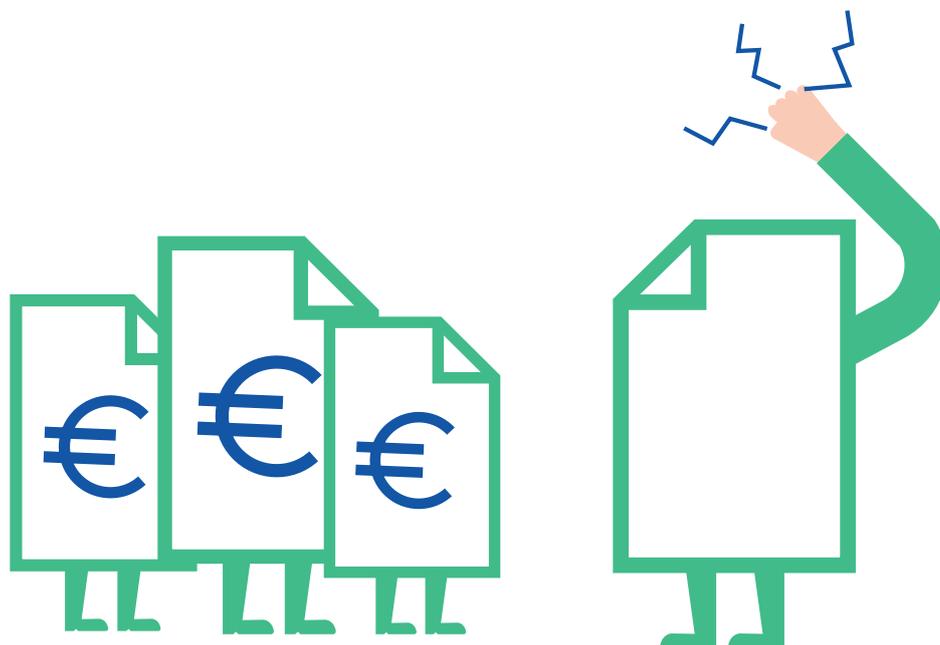
(Article L.2254-2 du Code du travail)



CE QU'IL FAUT RETENIR

- Cet article limite la jurisprudence antérieure qui tendait à présumer que les licenciements prononcés avant un transfert sont motivés par celui-ci, et donc illégaux
- Cet article permet à l'employeur cédant de licencier avant la reprise :
 - dans les entreprises de plus de 1 000 salariés
 - lorsqu'il y a risque de fermeture
 - et qu'un repreneur se montre intéressé
- Cet article est applicable aux licenciements économiques engagés après la publication de la loi

* Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « loi EL Khomri » ou « loi Travail »



SITUATION AVANT LA LOI EL KHOMRI : LA JURISPRUDENCE PRIVILÉGIÉE LA STABILITÉ DE L'EMPLOI PLUTÔT QUE LE LICENCIEMENT

L'application de l'article L. 1224-1¹ ne fait pas obstacle à l'exercice, par l'ancien employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, de son pouvoir de licencier, sauf à démontrer qu'il y a eu **fraude** et éviter ainsi l'obligation de maintenir les contrats en cours.

Dans un premier temps, les juges admettaient que le licenciement opéré par le premier employeur, compte tenu de la réorganisation à laquelle le repreneur avait déjà décidé de procéder, était fondé.

Par la suite, la Cour de cassation a protégé davantage les salariés, et a considéré bien souvent que le licenciement opéré pour tenir compte des exigences du repreneur n'était pas un motif de licenciement et était dépourvu de motif. Quant à la CJUE², elle considère que les licenciements économiques réalisés à l'occasion du transfert d'une entité par le cédant sont « *dépourvus d'effet* ».

En conséquence de quoi, en cas de cession partielle d'entreprise, tous les contrats de travail des salariés qui étaient affectés à l'activité transférée étaient repris obligatoirement par l'entreprise qui rachetait. Les licenciements économiques concomitants avec le transfert étaient bloqués.

La « loi Florange » de 2014, qui fait obligation à un employeur qui ferme un établissement avec à la clé des suppressions d'emploi, de **rechercher un repreneur**, n'a guère eu de succès.

QUELLES CONSÉQUENCES DE LA LOI EL KHOMRI POUR LES LICENCIEMENTS PRONONCÉS AVANT LE TRANSFERT DE L'ENTREPRISE ?

Selon l'exposé des motifs de la loi El Khomri, la situation actuelle « *pénalise l'efficacité de la recherche de repreneur et donc la préservation de l'emploi* ». La nouvelle mesure consistant à pouvoir licencier avant le transfert, sous certaines conditions, a été prise « *en vue de favoriser les reprises* » car elle permet de ne pas reprendre tous les salariés.

L'article 94 de la loi a modifié l'article 1233-61 qui, dans sa nouvelle rédaction, **limite désormais la portée de la jurisprudence antérieure qui tendait à présumer que les licenciements prononcés avant un transfert sont motivés par celui-ci, et donc illégaux.**

TOUTES LES ENTREPRISES SONT-ELLES CONCERNÉES PAR CETTE MESURE ?

L'article 94 ne vise que les entreprises, groupes d'entreprises, entreprises ou groupes de dimension communautaire :

- comportant au moins 1 000 salariés,
- lorsqu'il y a risque de fermeture d'un site
- et qu'un repreneur se montre intéressé.

« *Dans les entreprises mentionnées à l'article L. 1233-71, (1000 salariés) lorsque le PSE comporte, en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements, le transfert d'une ou de plusieurs entités économiques nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois, et lorsque ces entreprises souhaitent accepter une offre de reprise dans les conditions mentionnées à l'article L. 1233-57-19, les dispositions de l'article L. 1224-1 relatives au transfert des contrats de travail ne s'appliquent que dans la limite du nombre des emplois qui n'ont pas été supprimés à la suite des licenciements, à la date d'effet de ce transfert.* »

COMMENTAIRES DE LA CFE-CGC

Cette nouvelle mesure est présentée comme un moyen d'éviter une fermeture de site ou d'établissement, et de protéger une partie des emplois.

Mais, côté salarié, il est à craindre que cette mesure engendre un effet pervers, et qu'elle s'avère une incitation à supprimer des emplois avant le transfert, voire la conclusion d'un « accord » douteux entre le cédant et le repreneur, avec à la clé un PSE et des grands licenciements économiques.

QUE SE PASSE-T-IL SI UN REPRENEUR SE PRÉSENTE EN COURS DE PSE DÉJÀ ENGAGÉ ?

Cette nouvelle disposition **permet en outre de ne pas interrompre la mise en œuvre des PSE lorsqu'un repreneur se présente**, et lui évite d'avoir à prononcer des licenciements après la reprise.

À QUELS SALARIÉS S'APPLIQUENT LES DISPOSITIONS DE TRANSFERT DE CONTRAT CHEZ LE NOUVEL EMPLOYEUR ?

L'article 94 précise que le transfert des contrats de travail chez le nouvel employeur est limité au nombre des salariés qui n'ont pas été licenciés dans le cadre du PSE à la date d'effet du transfert.

ENTRÉE EN VIGUEUR DE CETTE DISPOSITION

L'article 94 est applicable aux licenciements engagés après la publication de la loi.

La procédure de licenciement est considérée comme engagée soit à compter de la date d'envoi de la convocation à l'entretien préalable, soit à compter de la date d'envoi de la convocation à la première réunion des délégués du personnel ou du comité d'entreprise.

1 - Article L1224-1 : « *Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.* »

2 - CJUE : Cour de justice de l'Union européenne

FICHE N°19A : MÉDECINE DU TRAVAIL : LA RÉFORME DU RÉGIME DE L'INAPTITUDE

SUITE À LA LOI DU 8 AOÛT 2016*

(« Articles L4624-1 à L 4624-10, R 4623-25 & suivants,
R 4624-22 & suivants du Code du travail)



CE QU'IL FAUT RETENIR

- **Les avancées :**
 - **Les délégués du personnels doivent donner leur avis sur les propositions de reclassement faites par l'employeur dans le cadre d'une inaptitude d'origine non professionnelle, et non plus seulement dans le cadre d'une inaptitude d'origine professionnelle.**
 - **La procédure de constatation d'une inaptitude est simplifiée : le médecin n'est plus tenu de faire deux examens.**
 - **Il n'y a plus de seuil d'effectif pour que le médecin du travail se prononce sur les capacités du salarié à faire une formation pour se reclasser.**
 - **Le médecin du travail peut se prononcer sur les capacités du salarié à faire une formation pour se reclasser, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non.**
- **Les reculs :**
 - **L'aptitude d'un salarié à son poste de travail n'est plus étudiée lors de la visite d'embauche, si le salarié n'est pas affecté à un poste à risque.**
 - **L'employeur n'a plus à faire une deuxième proposition de reclassement si le salarié refuse la première.**
 - **Les motifs de licenciement pour inaptitude sont valables pour toute inaptitude, qu'elle soit d'origine professionnelle ou non.**

* Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « loi El Khomri » ou « loi Travail »



QUELQUES ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Depuis le début des débats relatifs à la réforme de l'aptitude et de la médecine du travail, la CFE-CGC s'oppose à une remise en cause du dispositif protecteur constitué par l'aptitude. Le maintien de l'obligation d'aptitude faisait partie de nos revendications, notamment lorsque nous avons été consultés en mars 2015 par la mission IGAS relative à l'aptitude et à la médecine du travail. Nous déplorons sa suppression.

L'INAPTITUDE CONSTATÉE PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL

LES MOTIFS DE L'INAPTITUDE

Un salarié pourra être déclaré inapte par le médecin du travail si celui-ci a vérifié qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste occupé n'est possible, et que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste.

Pour vérifier ces faits, le médecin devra respecter la procédure suivante :



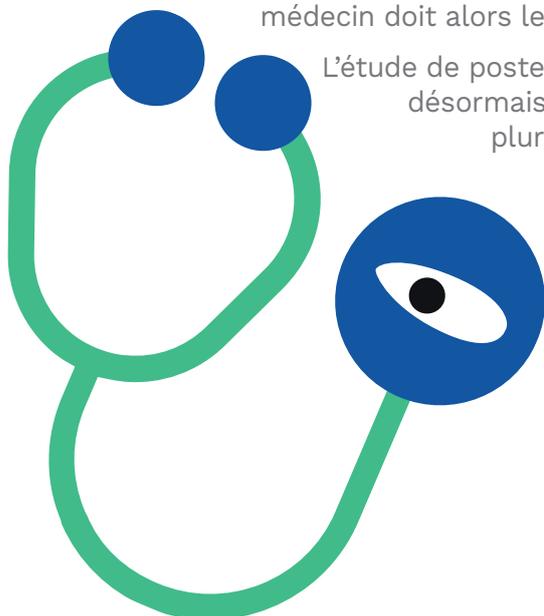
COMMENT CONSTATER L'INAPTITUDE ?

Le médecin doit réaliser une étude du poste, une étude des conditions de travail dans l'établissement, ainsi qu'un examen médical et un échange préalable avec le salarié et l'employeur.

Un dialogue est ainsi institutionnalisé entre le médecin du travail et, respectivement, le salarié et l'employeur.

Un second examen est possible mais non obligatoire. S'il décide de le faire, le médecin doit alors le réaliser dans un délai de 15 jours à compter du premier examen.

L'étude de poste n'est plus le monopole du médecin du travail : elle peut désormais également être effectuée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire, sous le contrôle de ce dernier.



QUAND L'APTITUDE DU SALARIÉ SERA-T-ELLE EXAMINÉE ?

L'aptitude du travailleur à son poste de travail sera examinée :

- Lors de la visite d'embauche pour les travailleurs exposés à un poste à risque.
- Lorsque, lors du suivi « périodique » au cours du parcours professionnel, le médecin du travail renouvelle l'examen d'aptitude des salariés exposés à un poste à risque (cet examen, effectué avant l'embauche, doit être renouvelé périodiquement).

DANS QUELS CAS L'INAPTITUDE DU SALARIÉ POURRA-T-ELLE ÊTRE FORMULÉE EN DEHORS DES VISITES D'APTITUDES ?

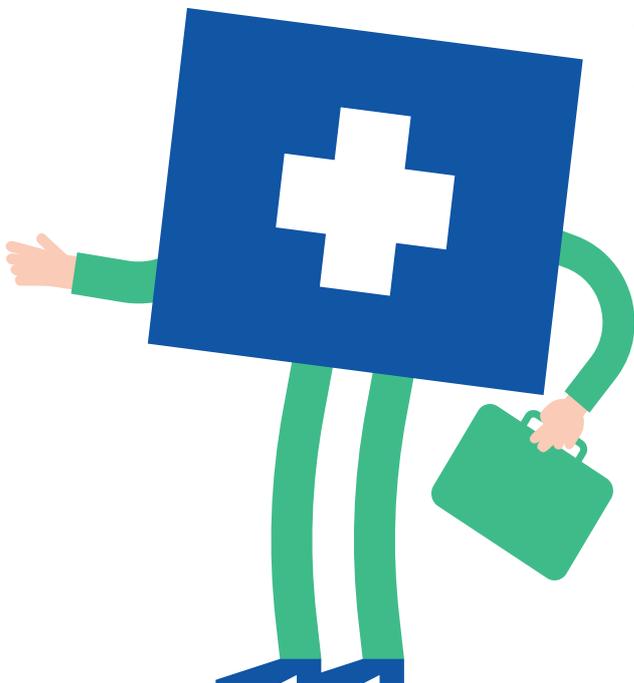
- La visite de reprise n'ayant plus pour objet de vérifier l'aptitude du salarié au poste, mais de vérifier si le poste est compatible avec son état de santé, un avis d'aptitude n'est plus nécessaire à la reprise. En revanche, une procédure d'inaptitude peut être engagée lors de cette visite.
- Il en va de même lorsque, lors des visites d'embauche pour les salariés non exposés à un risque particulier, le professionnel de santé renvoie le salarié vers le médecin du travail.
- Lors d'une visite sollicitée par le salarié lui-même au cours de son parcours, anticipant un risque d'inaptitude.
- Lors d'une visite sollicitée par l'employeur.
- Lors d'une visite organisée par le médecin du travail pour tout travailleur le nécessitant.

Remarque : La procédure d'inaptitude n'est donc plus liée à la notion de suspension du contrat de travail pour accident ou maladie (d'origine professionnelle ou non).

COLLABORATEUR MÉDECIN DU TRAVAIL & INAPTITUDE

La loi impose au médecin du travail de rédiger un protocole pour confier certaines de ses missions au collaborateur médecin, en fonction de son parcours personnel et professionnel, ces missions pouvant évoluer au fil du temps.

Jusqu'à présent, le médecin collaborateur ne pouvait qu'examiner le salarié et rédiger un rapport. Le médecin du travail était seul compétent pour prononcer l'avis. Le décret n° 2016-1358 du 11 octobre 2016 lève l'interdiction pour le médecin collaborateur de prononcer un avis d'aptitude ou d'inaptitude.



RECLASSEMENT : LES RECOMMANDATIONS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

UN AVIS ÉTAYÉ PAR DES CONCLUSIONS ET INDICATIONS SUR LE RECLASSEMENT

Le médecin du travail doit accompagner son avis d'inaptitude de conclusions écrites assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur.

Le médecin doit recevoir le salarié afin d'échanger sur l'avis d'inaptitude et sur ses indications ou propositions de reclassement.

Le médecin peut également établir dans son avis que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise. Cette disposition est une nouvelle mesure permettant à l'employeur de licencier pour inaptitude sans avoir à justifier d'une impossibilité de reclassement.

APTITUDE À BÉNÉFICIER D'UNE FORMATION POUR OCCUPER UN POSTE ADAPTÉ

Que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non, et quelle que soit la taille de l'entreprise, le médecin du travail doit formuler « *des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté* ».

Remarque : La formation visant au reclassement du salarié avait pour but de lui proposer un poste adapté. Il s'agissait donc de le former à occuper un poste dans l'entreprise. Désormais, la formation vise à le préparer à occuper un poste adapté. Il peut donc s'agir d'un poste en dehors de l'entreprise.



RÉSUMÉ DES INDICATIONS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

Ces indications sont donc de deux types :

Certaines sont relatives au reclassement du travailleur :

- **des indications sur la capacité du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise (L1226-2 & L1226-10),**
- **des propositions de postes qui seraient adaptés aux capacités du salarié,**
- **des indications de mesures d'aménagements de postes pour en faire un poste adapté aux capacités du salarié.**

Et d'autres sont des indications relatives à la capacité du travailleur à bénéficier d'une formation.

L'AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

Contestation de l'avis :

- Le salarié ou l'employeur peuvent contester les éléments de nature médicale issus de l'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude. Ils doivent pour cela saisir le Conseil de Prud'hommes en référé, pour demander la désignation d'un médecin expert.
- La formation du référé doit être faite sous 15 jours à compter de la notification de l'avis et des mesures médicales émises par le médecin du travail.

Remarque : Le délai étant court, il faudra être vigilant à ce que l'avis soit transmis le jour même au salarié et à l'employeur. Les services de santé devront s'assurer de la bonne réception de cet avis par ces destinataires.

RECLASSEMENT : L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT INCOMBANT À L'EMPLOYEUR

LA PROCÉDURE DE RECLASSEMENT : À QUEL MOMENT ?

La procédure de reclassement pourra s'enclencher dès lors qu'une inaptitude sera considérée comme prévisible lors de la visite de pré-reprise.

En effet lors de cette visite, le médecin du travail pourra recommander des préconisations de reclassement. Lors de la visite de reprise, il devra examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste, ou les propositions de reclassement faites par l'employeur, au regard de ses préconisations.

La procédure de reclassement devra également s'enclencher dès lors qu'une inaptitude est déclarée par le médecin du travail.

Le reclassement suite à inaptitude pourra s'enclencher :

- Dès la visite d'embauche des salariés affectés à des postes à risque particulier,
- Lors d'une visite périodique
- Lors d'une visite à l'initiative du salarié, de l'employeur ou du médecin.

L'HARMONISATION DE LA CONSULTATION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONEL

Que l'aptitude soit d'origine professionnelle ou non, l'employeur doit consulter les DP afin de recueillir leur avis avant une proposition de reclassement.

L'ALLONGEMENT DES MESURES À ENVISAGER POUR PROPOSER UN EMPLOI COMPARABLE AU PRÉCÉDENT

L'employeur, pour satisfaire à son obligation de reclassement, doit notamment proposer au salarié un emploi « *aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé* ».

L'employeur doit envisager d'obtenir un tel résultat, grâce à des mesures telles que :

- Mutations,
- Transformations de postes de travail,
- Aménagement du temps de travail ;
- Aménagement de postes existants,
- Adaptation de postes existants.

LA PORTÉE DE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT

- **L'employeur sera présumé avoir satisfait à son obligation de reclassement s'il respecte les conditions énumérées aux articles L 1226-2 et L 1226-10 :**
- **La proposition doit être appropriée aux capacités du salarié, et être aussi proche que possible de l'emploi précédemment occupé.**
- **Pour cela l'employeur doit avoir envisagé l'aménagement de postes existants comme précisé ci-dessus.**
- **Par ailleurs, l'employeur doit tenir compte de l'avis du médecin, étayé de ses conclusions et des indications sur les capacités du travailleur.**
- **Il doit en outre recueillir l'avis des DP.**

Remarque : dès lors qu'il a proposé un emploi conforme aux conditions précitées, l'employeur a rempli son obligation. Cette proposition, si elle est refusée par le salarié, éteint son obligation de reclassement.

LE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE EN CAS D'IMPOSSIBILITÉ DE RECLASSEMENT

LE CAS DES DISPENSES À LA RECHERCHE DE RECLASSEMENT

L'employeur peut être dispensé de toute recherche de reclassement lorsque l'avis d'inaptitude du médecin du travail stipule expressément que « *tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé* », ou que « *l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* ».

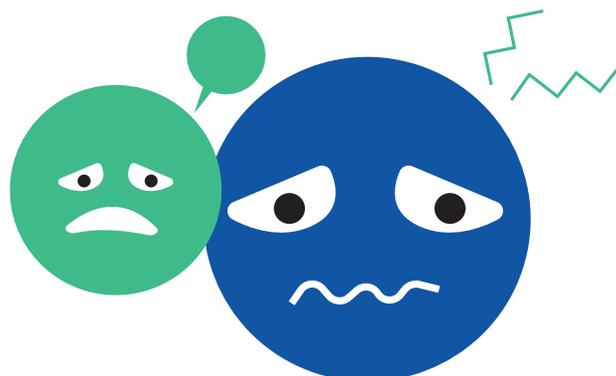
LES MOTIFS DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE

L'employeur pourra licencier le salarié pour inaptitude dans 4 situations :

- L'avis d'inaptitude du médecin du travail mentionne expressément que « *tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé.* »
- L'avis d'inaptitude du médecin du travail mentionne expressément que « *l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.* »
- L'employeur justifie de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L1226-2/L 1226-10 (à savoir, un emploi adapté aux capacités, aussi proche que possible du précédent, suivant échange avec le salarié et l'employeur, et s'imprégnant des indications du médecin du travail.)
- Le salarié refuse l'emploi qui lui est proposé dans les conditions susvisées.

DES MOTIFS APPLICABLES INDÉPENDAMMENT DE L'ORIGINE DE L'INAPTITUDE

La loi Travail instaure l'harmonisation des motifs de licenciement entre inaptitude d'origine professionnelle et non professionnelle. Ces motifs n'étaient auparavant listés que pour l'inaptitude d'origine professionnelle.



FICHE N°20 : COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

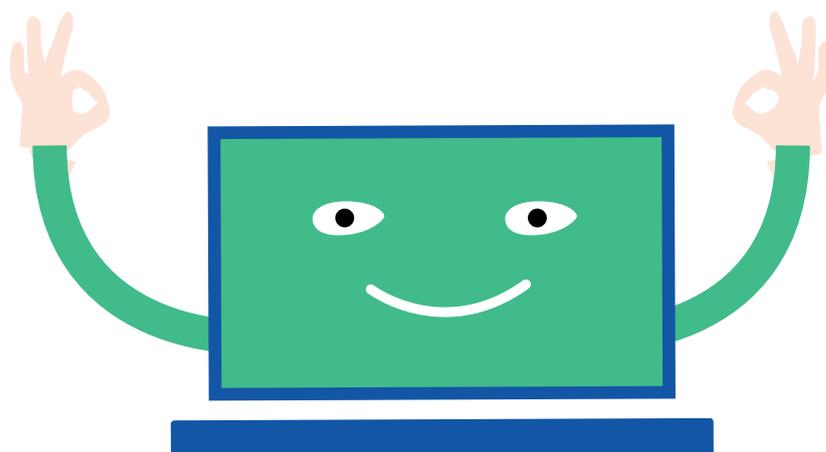
SUITE À LA LOI DU 8 AOÛT 2016*

(Articles L.4162-1 à L.4162-3 du Code du travail)



CE QU'IL FAUT RETENIR

- Le Compte Personnel d'Activité doit permettre, à partir du 1^{er} janvier 2017, de réunir sous un même compte l'ensemble des droits sociaux de chaque personne afin de sécuriser son parcours professionnel.
- Les droits issus du Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité seront intégrés au CPA.
- Ce CPPP permet à ses bénéficiaires de cumuler des points afin d'apporter des réponses à la pénibilité engendrée par leur travail.
- Ils pourront bénéficier d'heures de formation, puis, au choix, d'un temps partiel, ou d'un départ anticipé à la retraite.
- <http://www.preventionpenibilite.fr/sites/preventionpenibilite/home.html>



* Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « loi El Khomri » ou « loi Travail »

QUELQUES ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

La pénibilité est une exposition à des facteurs de risques susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Cette exposition ouvre droit à l'acquisition de points sur un des trois comptes du Compte Personnel d'Activité : le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité.

Ces points permettent au salarié exposé de financer :

- Une formation :

Cet outil a pour but de permettre au salarié d'accéder à un emploi moins exposé à la pénibilité

- Une réduction du temps de travail avec compensation du salaire perdu
- Une anticipation jusqu'à 2 ans, de l'âge du départ à la retraite

Ces deux derniers leviers permettent de compenser le préjudice d'une moindre espérance de vie liée à la pénibilité de ses conditions de travail (par une réduction du temps de travail ou l'anticipation du départ à la retraite).

COMMENT EST ALIMENTÉ LE CPPP ?

LE SALARIÉ DOIT ÊTRE EXPOSÉ À UN OU PLUSIEURS FACTEURS DE RISQUES PARMIS LES 10 SUIVANTS

Les contraintes physiques marquées :

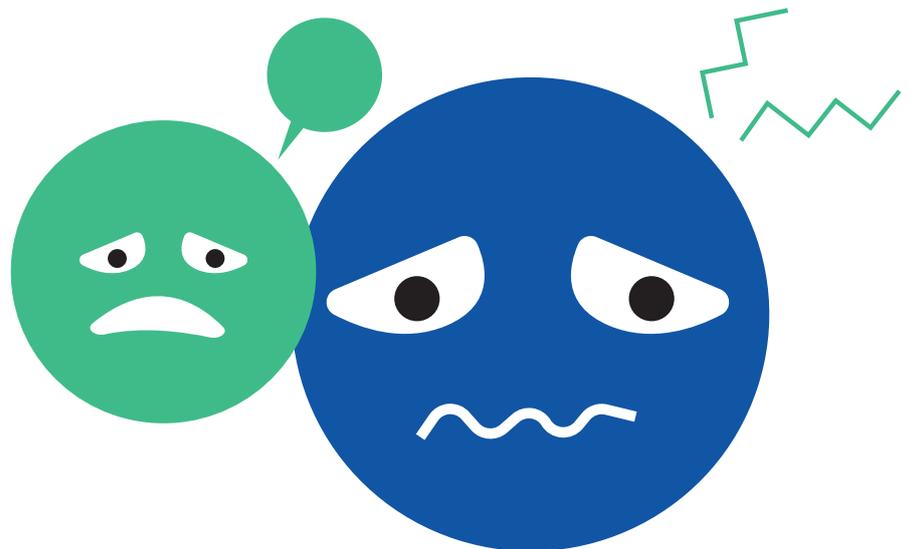
- Manutentions manuelles de charges,
- Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations
- Vibrations mécaniques

L'environnement physique agressif :

- Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées
- Activités exercées en milieu hyperbare
- Températures extrêmes
- Bruit

Les rythmes de travail :

- Travail de nuit sous certaines conditions
- Travail en équipes successives alternantes, communément appelé travail posté (comme par exemple les 3 x 8 ou 2 x 12)
- Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés



LE SALARIÉ DOIT ÊTRE EXPOSÉ À CE/CES FACTEURS, AU-DELÀ DE SEUILS FIXÉS PAR DÉCRET

Les seuils sont fixés à l'article D.4161-2 du Code du travail.

L'EXEMPLE DU TRAVAIL EN ÉQUIPES SUCCESSIVES ALTERNANTES



Facteurs de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an

L'EXPOSITION AU-DELÀ DES SEUILS PERMET L'ACQUISITION DE POINTS

- **Exposition à 1 facteur** de pénibilité : 1 point par trimestre d'exposition, soit 4 points par an
- **Exposition à 2 facteurs ou plus** : 2 points par trimestre d'exposition, soit 8 points par an

Les points sont doublés pour les générations les plus proches de la retraite (salariés nés avant le 1^{er} juillet 1956).

On ne peut cumuler plus de 100 points au cours de la carrière. Ainsi, un salarié qui a commencé à travailler à 18 ans et a été exposé pendant au moins ses 25 premières années à un facteur de pénibilité, aura atteint le plafond des 100 points à 43 ans.

CES POINTS PERMETTENT DE FINANCER DES ACTIONS AU TITRE DE LA RÉPARATION DE L'EXPOSITION À LA PÉNIBILITÉ

LES 20 PREMIERS POINTS SONT OBLIGATOIREMENT RÉSERVÉS À

- **la formation professionnelle**, sinon ils sont perdus.
- Deux exceptions cependant :
 - Pour les salariés nés entre 1960 et 1962 inclus, seuls les 10 premiers points doivent être réservés à la formation.
 - Pour les salariés nés avant 1960, aucun point n'est obligatoirement alloué à la formation.
- **Chaque point donne droit à 25 heures de formation professionnelle.**
Ainsi, les 20 premiers points ouvrent droit à 500 heures de formation qualifiante.

AU-DELÀ DES 20 PREMIERS POINTS, LES POINTS PEUVENT ÊTRE UTILISÉS AU CHOIX POUR :

- **Une formation professionnelle :**
 - Les règles de conversion sont les mêmes que pour les 20 premiers points :
1 point = 25 heures.
- **Une réduction du temps de travail :**
 - Le temps partiel peut être compris entre 20 et 80 % de la durée du travail ;
 - Une tranche de 10 points ouvre un droit financièrement équivalent à un passage de temps plein à mi-temps sans réduction de salaire pendant 1 trimestre.
 - Le plafond au cours du parcours professionnel étant de 100 points, après déduction faite des 20 premiers points obligatoirement alloués à la formation, les 80 points restants permettent de passer d'un temps plein à mi-temps avec maintien de salaire, pendant 2 ans.
- **Un départ anticipé à la retraite :**
Chaque tranche de 10 points permet de financer un trimestre de majoration de durée d'assurance. Cela permet de partir à la retraite jusqu'à 2 ans avant la date légale.

ET LA PÉNIBILITÉ MENTALE ?

La pénibilité doit répondre à toutes les situations d'emploi dont on reconnaît par une approche scientifique et médicale, qu'elles portent atteinte à l'espérance de vie du salarié.

Pourtant le dispositif exclut toute réparation de l'exposition à un grand nombre de risques liés au secteur tertiaire, alors que 80 % des salariés aujourd'hui travaillent dans ce secteur.

Les activités de ce secteur exposent notamment les salariés à des facteurs générateurs de stress.

La pénibilité psychique est l'exposition à ces facteurs, qui peuvent être liés aux conditions d'emploi, comme à l'organisation du travail ou au relationnel. On pense par exemple à l'exigence du travail, au manque d'autonomie, aux changements organisationnels, à la qualité des relations de travail, aux conflits de valeurs, etc.

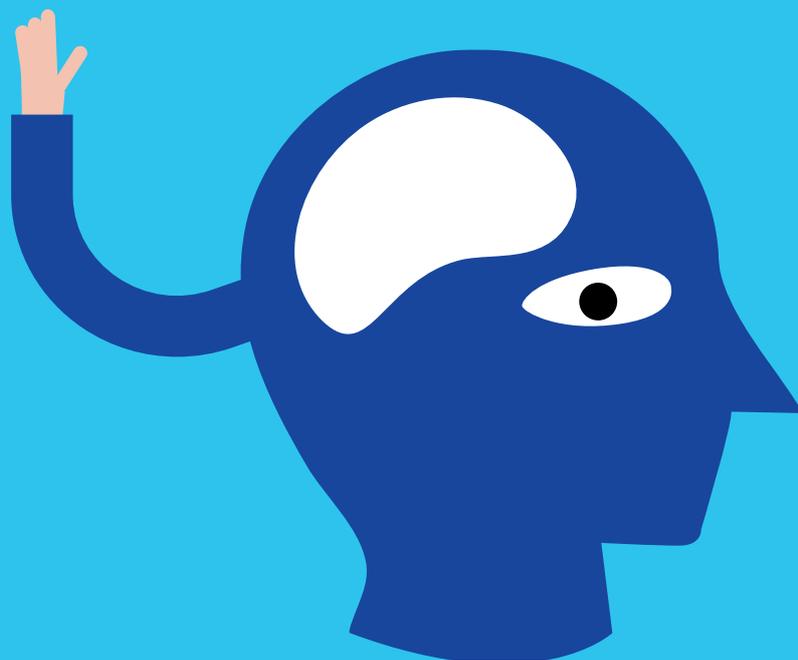
L'exposition à ces facteurs a des effets indéniables sur la santé, d'un point de vue physique comme psychique : troubles du sommeil, retrait, addictions, agressivité, démotivation, anxiété, dépression, burn-out, etc.

La CFE CGC déplore donc que les expositions à ces facteurs ne soient pas comprises comme « pénibles », et a fait de cette revendication son cheval de bataille.



FOCUS

- L'assurance chômage
- La retraite
- La gouvernance régionale emploi-formation



ASSURANCE CHÔMAGE

CE QU'IL FAUT RETENIR



Les principes directeurs de la CFE-CGC lors des négociations d'assurance chômage

- La CFE-CGC défend le caractère assurantiel du régime d'assurance chômage dans lequel l'indemnisation chômage est proportionnelle au salaire antérieur.
- La véritable équité consiste à faire supporter le poids des économies du régime sur l'ensemble des acteurs de l'assurance chômage (salariés, demandeurs d'emploi et entreprises).

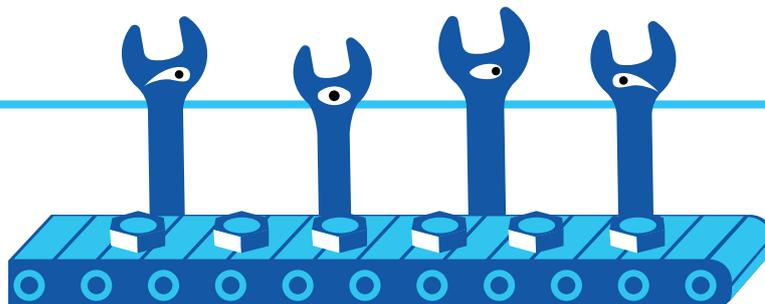
Lutter contre les idées reçues

- Le régime d'assurance chômage est-il si généreux ?
- La dégressivité accélère-t-elle le retour à l'emploi ?

Les propositions CFE-CGC pour rétablir les comptes de façon structurelle

- Pour lutter contre ce phénomène, la CFE-CGC a proposé une évolution de l'utilisation des contrats courts et de leur mode de taxation :
 - **La mise en place d'un système d'« experience rating »** : ce dispositif consiste à faire supporter à chaque employeur les coûts qu'il engendre pour le régime. Il s'agirait de faire évoluer ses cotisations en fonction de ce coût. Il s'agirait d'une application stricte du principe assurantiel avec toutefois une partie de mutualisation.
 - **Réserver tout contrat de moins d'un mois à l'intérim** pour permettre le développement d'un CDI intérimaire lequel permettrait de sécuriser les droits des salariés concernés et de limiter le recours au régime d'assurance chômage.
- Autre possibilité pour rétablir les comptes, **une augmentation temporaire des ressources via le déplafonnement total des cotisations et des allocations**. Cette solution rapporterait entre 700 et 800 millions d'euros.
- La convention de 2014 a mis en place un différé spécifique pouvant aller jusqu'à 180 jours pour les demandeurs d'emploi qui percevaient des indemnités de rupture supra-légale. **La CFE-CGC s'est toujours opposée à cette mesure en ce qu'elle consiste à décaler le paiement des indemnités chômage de manière excessive et donc de pénaliser fortement ces demandeurs d'emploi.**

À défaut de pouvoir supprimer ce différé, la CFE-CGC a demandé que durant cette période de carence les demandeurs puissent au minimum cotiser pour leur retraite pour ne pas les pénaliser une deuxième fois.



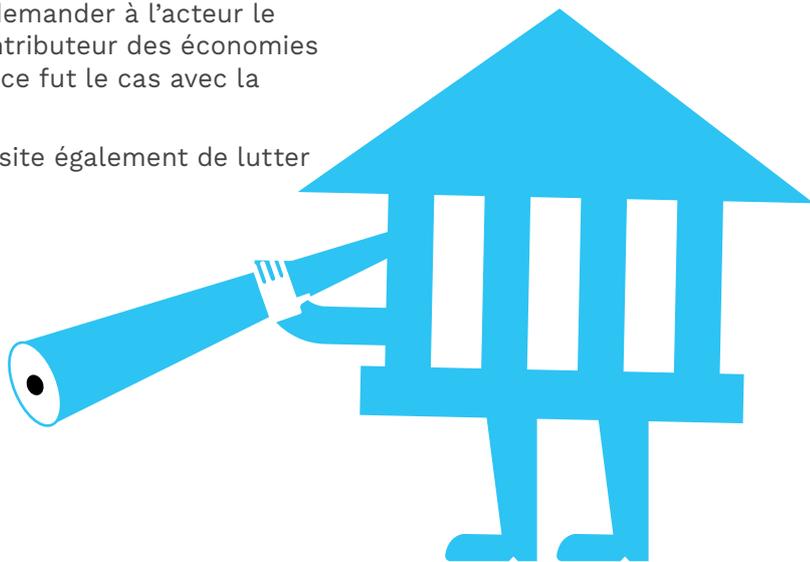
La CFE-CGC est consciente que la solidité du régime dépend en partie de sa pérennité financière. Un régime d'assurance chômage fort nécessite une gestion raisonnée. Mais attention, la recherche d'économie ne doit pas se faire à n'importe quel prix !

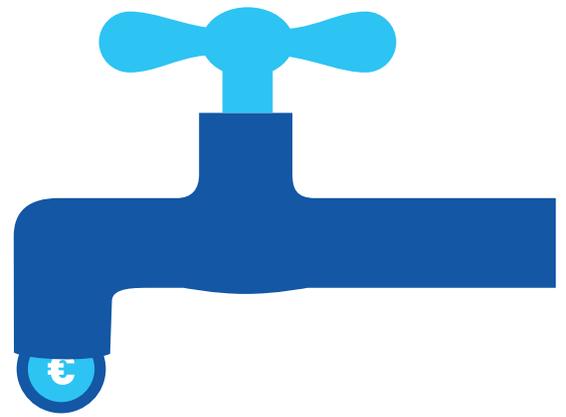
LES PRINCIPES DIRECTEURS DE LA CFE-CGC LORS DES NÉGOCIATIONS D'ASSURANCE CHÔMAGE

Durant les deux dernières négociations, la CFE-CGC est restée fidèle à deux principes :

- Une indemnisation de qualité participe à la sécurisation des parcours professionnels et est garante d'un retour rapide à l'emploi durable. Ainsi, **la CFE-CGC défend le caractère assurantiel du régime d'assurance chômage dans lequel l'indemnisation chômage est proportionnelle au salaire antérieur,**
- Si tant est que des économies doivent être réalisées, la véritable équité est de **faire supporter le poids des économies du régime sur l'ensemble des acteurs de l'assurance chômage** (salariés, demandeurs d'emploi et entreprises). En effet, lorsque des efforts sont nécessaires, l'ensemble des acteurs doit être mis à contribution. Il apparaît paradoxal de demander à l'acteur le plus fragile du régime d'être l'unique contributeur des économies au régime d'assurance chômage comme ce fut le cas avec la convention de 2014.

Négocier les règles d'assurance chômage nécessite également de lutter contre certaines idées reçues.





LUTTER CONTRE LES IDÉES REÇUES

Le déficit de l'Unedic suscite de nombreux discours et réactions. Notamment celui qui consiste à dire que le déficit est le résultat d'un régime trop généreux qui incite les demandeurs d'emploi à rester le plus longtemps possible au chômage, un retour de la dégressivité permettrait de lutter contre cela.



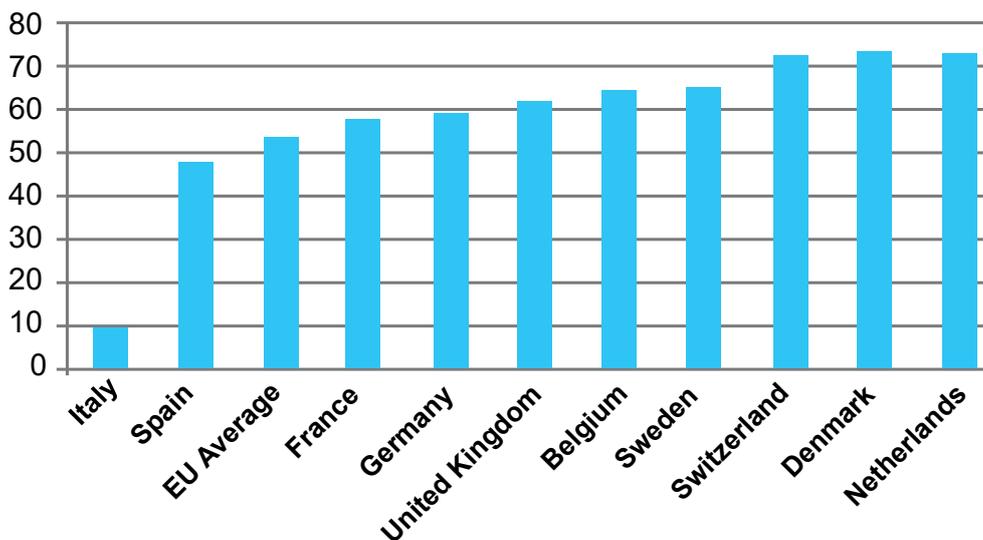
Le régime d'assurance chômage est-il si généreux ?

Cette générosité supposée du système n'est-elle pas la conséquence d'une solidarité nationale déficiente ?

Pour répondre à cette question il est nécessaire d'analyser le régime d'assurance chômage dans son contexte et ainsi de prendre en considération les aides versées au titre de la solidarité nationale.

L'Unedic a fait cette analyse dans le dossier de référence fourni en support de la négociation de 2014. Il en ressort que certes, l'assurance chômage française offre un taux de remplacement et une durée d'indemnisation supérieurs à la moyenne européenne mais, si l'on prend en considération la solidarité nationale qui vient en relais de l'assurance chômage, le taux de remplacement est alors proche de la moyenne européenne.

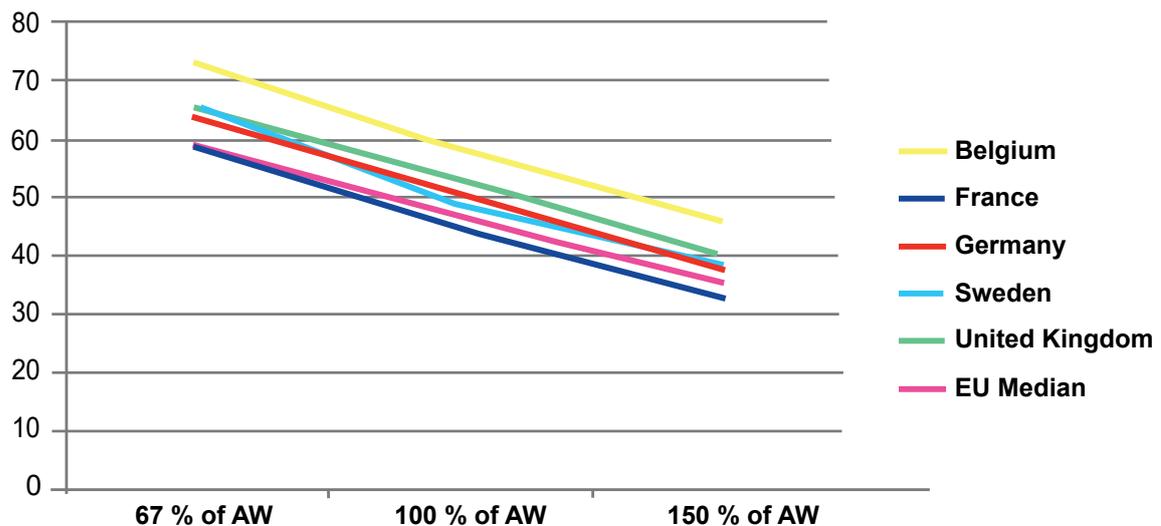
Taux de remplacement net moyen sur 5 ans en 2011
(incluant les dispositifs d'assistance et les allocations logement)
(calculé sur 4 situations de famille et 2 niveaux de revenu)



Source OCDE

Taux de remplacement net en fin de période d'indemnisation en 2011 (après 4 ans) en fonction du revenu

(avec prise en compte des aides au logement) (AW : salaire moyen) (calculé sur 6 situations de famille)



En conclusion, la **solidarité nationale est très faible en France pour les chômeurs**. Selon Bruno Coquet¹, « ce que l'État paie chez nos voisins, comme les allocations logement, est en France pour moitié à la charge des chômeurs, qui doivent notamment payer leur loyer. Et le risque est incomparable, avec un taux de chômage deux fois plus élevé en France qu'en Allemagne. »

La dégressivité accélère-t-elle le retour à l'emploi ?

La dégressivité a déjà été testée entre 1986 et 1996. Durant cette période, deux systèmes ont été mis en place :

- 1986-1992 : le système d'indemnisation était dégressif en 2 paliers. L'indemnisation ne connaissait qu'une seule chute.
- 1992-2001 : création de l'allocation unique dégressive. Cette allocation était versée à tous les demandeurs d'emploi. L'allocation était progressivement réduite après les 4 premiers mois d'indemnisation de 17 % ou 15 % tous les six mois.

L'INSEE a évalué les effets de ces dispositifs². Son étude a démontré que **la dégressivité a ralenti le retour à l'emploi**.

De même, Pierre Cahuc et Stéphane Carcillo³ reconnaissent que l'introduction d'une allocation dégressive pour l'ensemble des demandeurs d'emploi **n'améliore pas l'efficacité de l'assurance chômage**. Elle permettrait certes de faire des économies, mais selon eux l'analyse économique suggère que cette voie n'est pas la plus efficace pour aider à la reprise d'emploi surtout si l'on se soucie du bien être des salariés et des demandeurs d'emploi.

1 Interview de Bruno Coquet pour Atlantico « Pourquoi le plafonnement des indemnités chômage sur les hauts revenus est une idée contre-productive » octobre 2014.

2 Brigitte Dormont, Denis Fougère et Ana Prieto « L'effet de l'allocation unique dégressive sur la reprise d'emploi ». 2001.

3 « Améliorer l'assurance chômage » juin 2014.

LES PROPOSITIONS CFE-CGC POUR RÉTABLIR LES COMPTES DE FAÇON STRUCTURELLE

- Le déficit de l'assurance chômage est essentiellement le résultat d'une utilisation abusive des contrats de très courte durée. Il est donc inévitable de prendre des mesures visant à lutter contre cette prolifération. La CFE-CGC propose de modifier les cas de recours aux contrats de très courte durée et de mettre en place un système d'« experience rating » :
 - **La mise en place d'un système d'« experience rating »** : ce dispositif consiste à faire supporter à chaque employeur les coûts qu'il engendre pour le régime. Il s'agirait de faire évoluer ses cotisations en fonction de ce coût. Il s'agirait d'une application stricte du principe assurantiel, avec toutefois une partie de mutualisation.
 - **Réserver tout contrat de moins d'un mois à l'intérim** pour permettre le développement d'un CDI intérimaire lequel permettrait de sécuriser les droits des salariés concernés et de limiter le recours au régime d'assurance chômage.
- Autre possibilité pour rétablir les comptes, **une augmentation temporaire des ressources via le déplafonnement total des cotisations et des allocations.**

Paradoxalement, un déplafonnement total des cotisations rapporterait beaucoup plus qu'un plafonnement des allocations.

En effet, un déplafonnement total rapporterait, selon l'Unédic, entre 700 et 800 millions d'euros.

Alors qu'un plafonnement des allocations de 4 à 3 plafonds Sécurité sociale puis 2 plafonds Sécurité sociale aboutirait à un surcoût pour le régime et non des économies !

L'Unédic a chiffré ces surcoûts. Dans le 1^{er} cas de figure, l'abaissement à 3 plafonds aboutit à un surcoût pour le régime de 224 millions d'euros. Le surcoût est de 752 millions dans le cas d'un abaissement à 2 plafonds.

- La convention de 2014 a mis en place un différé spécifique pouvant aller jusqu'à 180 jours pour les demandeurs d'emploi qui percevaient des indemnités de rupture supra-légale. La CFE-CGC s'est toujours opposée à cette mesure en ce qu'elle consiste à décaler le paiement des indemnités chômage de manière excessive et donc de pénaliser fortement ces demandeurs d'emploi.

À défaut de pouvoir supprimer ce différé, la CFE-CGC a demandé que durant cette période de carence les demandeurs puissent au minimum cotiser pour leur retraite.



RETRAITE

POUR DES CONDITIONS D'ACCÈS AU TAUX PLEIN PLUS ÉQUITABLES

L'exigence de 43 années de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein, sans considération de l'âge auquel ce niveau est atteint, est inéquitable :

- Pour les salariés ayant fait des études, alors même que les entreprises nécessitent des salariés formés et diplômés.
- Pour les salariés à la carrière heurtée (ex : femmes avec interruption d'activité).

Pour ces catégories de salariés, l'alternative sera soit d'attendre 67 ans pour bénéficier d'une retraite à taux plein, soit de partir avec une retraite avec décote.

Or un salarié prenant sa retraite à 67 ans avec 43 années de cotisation aura certes cotisé la même durée qu'un salarié partant à 62 ans, mais obtiendra 5 années de moins de retraite.

Pour supprimer cette distorsion inéquitable, la CFE-CGC propose une articulation entre âge et durée d'assurance. C'est le couple âge + durée d'assurance qui deviendrait le paramètre déterminant. L'assuré pourrait prétendre à la liquidation de ses droits à taux plein en remplissant la double condition suivante :

- Atteindre un « couple âge + annuités » d'au moins 105 (62 ans + 43 ans)
- Être âgé d'au moins 62 ans

La montée en charge de ces paramètres se ferait progressivement jusqu'à 2035 en fonction des générations.

Génération	Couple âge + annuités
1955-1957	103,50
1958-1960	103,75
1961-1963	104
1964-1966	104,25
1967-1969	104,50
1970-1972	104,75
1973 et après	105

Pour la CFE-CGC, la mesure « couple âge + annuités » prend en compte le parcours de chacun et apparaît donc plus équitable que les modifications successives d'un seul des paramètres.

Les salariés décident de leur départ à la retraite au regard de l'âge légal d'ouverture des droits et de la durée de cotisation nécessaire pour acquérir le taux plein. En prenant en compte ces deux variables, ce mode de calcul serait donc plus lisible et permettrait des arbitrages personnels plus éclairés.

POUR QUE TOUS LES SALARIÉS LE SOUHAITANT PUISSENT BÉNÉFICIER DE LA RETRAITE PROGRESSIVE

Dans le dispositif actuel, l'assuré qui exerce une activité à temps partiel peut, dans certaines conditions, obtenir la liquidation de sa retraite au régime général et le service d'une fraction de celle-ci au titre de la retraite progressive.

Aujourd'hui, recourir à ce dispositif, très peu utilisé, nécessite non seulement de remplir des conditions précises, mais également d'obtenir l'autorisation de l'employeur ce qui en limite fortement le développement. Or, pour la CFE-CGC, ce dispositif participe à une politique dynamique d'emploi des seniors. La CFE-CGC demande que, compte tenu des difficultés à maintenir en emploi les seniors, les salariés éligibles à la retraite progressive puissent y recourir s'ils le souhaitent sans que leur entreprise ait la possibilité de s'y opposer.

Par ailleurs, l'accès doit être étendu aux salariés au forfait-jours aujourd'hui victimes d'une inégalité de traitement selon nous injustifiable, tant juridiquement que socialement. En effet, de nombreux salariés militants et adhérents CFE-CGC sont soumis au dispositif du forfait-annuel en jours. À ce titre, ils ne peuvent être considérés comme des salariés à temps partiel, selon les dispositions du Code du travail et une jurisprudence de la Cour de cassation, quand bien même ces derniers sont soumis à un forfait-jours dit « réduit » (par exemple 120 jours par an). Or, le Code de la Sécurité sociale prévoit que le dispositif de retraite progressive est ouvert aux salariés à temps partiel, ce qui amène, dans une interprétation littérale, à exclure les salariés au forfait-jours de la retraite progressive.

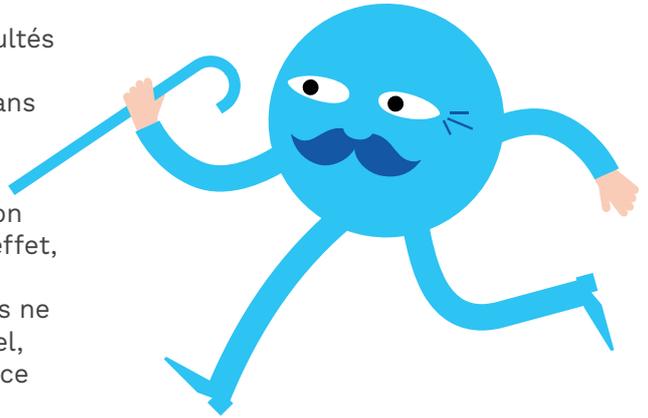
Cela fait plus de 10 ans que la CFE-CGC se bat pour mettre fin à ce type d'inégalité, et nous avons déjà réussi à gagner certains combats (APE devenue PREPARE : article D. 531-4 du Code de la Sécurité sociale). Une solution est donc envisageable !

Nous vous proposons aujourd'hui de mettre fin à cette solution inéquitable en ajoutant, comme c'est le cas pour l'actuelle PREPARE, la possibilité à tous les salariés au forfait-jours « réduit » (qui sont dans les faits des salariés à temps partiel) d'accéder à la retraite progressive.

La CFE-CGC propose donc l'ajout d'un article dans le présent décret relatif à la retraite progressive et portant diverses dispositions modifiant le Code de Sécurité sociale :

Les catégories de salariés mentionnées au premier et deuxièmement de l'article L. 3121-58 du Code du travail pourront bénéficier du dispositif de retraite progressive lorsque le nombre de jours de travail fixé par le contrat de travail, rapporté au nombre de jours autorisé par l'accord collectif de branche ou d'entreprise ou à défaut au plafond de jours prévu à l'article L. 3121-64 du Code du travail, est au plus égal à 80 % ;

Nous nous battons également pour obtenir une modification législative qui permettrait de considérer les salariés au forfait-jours « réduit » comme des salariés à temps partiel. En attendant de gagner ce combat, nous ne pouvons laisser les choses en l'état et priver des salariés d'un droit pourtant fondamental par manque de cohérence législative.





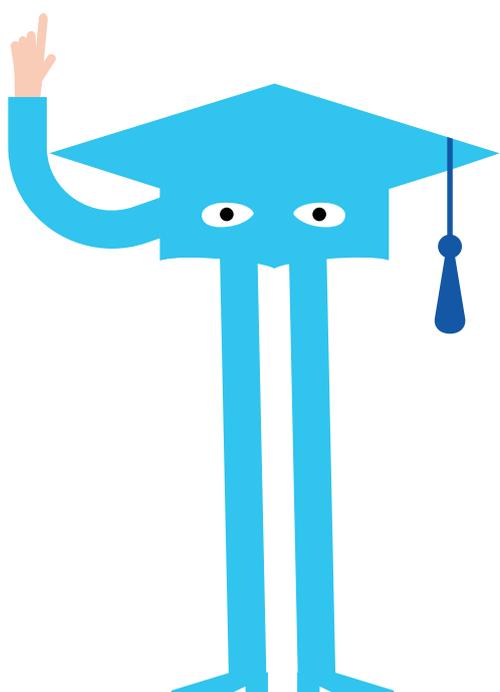
POUR LA SAUVEGARDE DES DROITS FAMILIAUX DE RETRAITE

Le rapport prévu par la loi du 20 janvier 2014 sur les droits familiaux de retraite a formulé des propositions qui reviennent selon nous à remettre en question la logique même de l'existence de ces droits, ce que nous regrettons.

La CFE-CGC est fortement attachée au maintien des avantages familiaux à partir du 3^e enfant qui font partie de la politique familiale de notre pays dont la réussite est incontestable. La majoration de pension pour trois enfants et plus étant, depuis sa création, censée compenser un défaut d'épargne du fait de l'éducation d'une famille nombreuse, sa nature proportionnelle se justifie. Aussi, la CFE-CGC est hostile à la forfaitisation qui reviendrait notamment à paupériser un peu plus les classes moyennes.

Il existe un vrai saut entre le deuxième et le troisième enfant en termes de comportement de réduction et d'arrêt d'activité. L'impact négatif sur la carrière, la pension et l'épargne est également d'autant plus prononcé ce qui contribue à légitimer un ciblage des majorations de pension sur les familles nombreuses. Dans le cas d'un raisonnement à enveloppe constante, l'attribution de la majoration dès le premier enfant impliquerait une dilution du dispositif et déboucherait sur du saupoudrage, ce que la CFE-CGC refuse.

POUR AMÉLIORER LE DISPOSITIF DE RACHAT DES ANNÉES D'ÉTUDES



Pour la CFE-CGC, la référence à la durée de cotisation doit se traduire par la prise en compte des années d'études. Les jeunes diplômés entrent en effet plus tardivement sur le marché du travail et il a été démontré que les études supérieures constituent un investissement qui permet d'accroître les gains de productivité et d'augmenter la richesse du pays.

Nous nous réjouissons que la précédente réforme des retraites ait repris partiellement notre proposition en permettant aux jeunes salariés diplômés de racheter des trimestres d'études abondés à hauteur de 1 000 euros par trimestre. Nous maintenons cependant notre demande de voir cette possibilité portée à huit trimestres sur une période de quinze ans suivant l'entrée dans la vie active en précisant que les périodes de chômage éventuelles -pendant ces quinze ans- doivent être décomptées de ce délai.

LA GOUVERNANCE RÉGIONALE EMPLOI-FORMATION

CE QU'IL FAUT RETENIR

Pour la CFE-CGC, il est primordial de stabiliser le système de la formation et donc de laisser du temps afin que la loi de 2014 puisse donner sa pleine mesure. Mais si évolution il doit y avoir, cette dernière doit reposer sur des travaux d'évaluation menés au préalable.



Remarque liminaire : bien souvent, trois acteurs sont mentionnés lorsque l'on parle de la gouvernance de la formation professionnelle : les régions, l'État, et les entreprises. Or, l'entreprise n'est pas un acteur unique. Dans la gouvernance sur l'emploi et la formation professionnelle, les entreprises ne parlent pas d'une seule voix, et sont divisées en deux grandes catégories d'acteurs : les représentants du patronat d'une part, et ceux des salariés d'autre part. Trop souvent, on oublie la participation des organisation syndicales de salariés sur ces questions.

Et pourtant, la loi du 5 mars 2014 réaffirme bien la coexistence de ces deux catégories d'acteurs. Au-delà des compétences propres à chacun, on parle d'ailleurs de **gouvernance quadripartite** au niveau interprofessionnel : État, régions, organisations représentatives d'employeurs, organisations représentatives de salariés.

LE PARTAGE DES COMPÉTENCES ENTRE LE NIVEAU NATIONAL ET LE NIVEAU RÉGIONAL

Aujourd'hui, on assiste à **trois grandes tendances en matière de partage des compétences sur le champ de l'emploi et de la formation professionnelle** :

- Le renforcement des compétences régionales en matière de formation professionnelle (l'État gardant les principales compétences sur le champ de l'emploi).
- L'instauration d'une coordination quadripartite (État, régions, représentants des employeurs, représentants des salariés) dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle.
- La fusion des instances de coordination de l'emploi et de la formation professionnelle, là aussi au niveau national comme dans les régions.

Ces trois tendances ont été réaffirmées et amplifiées par la loi du 5 mars 2014.

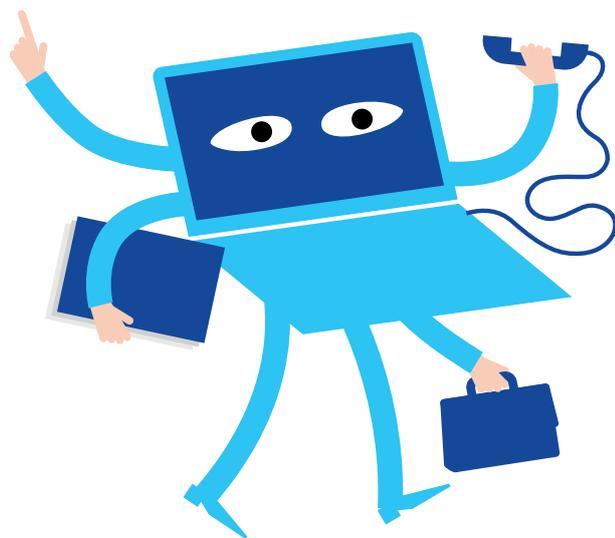
Pour la CFE-CGC, les évolutions instaurées par la loi du 5 mars sont positives. Cela permet de clarifier la répartition des rôles entre les conseils régionaux et l'État, en particulier en matière de formation professionnelle. Ce sont désormais les régions qui sont chef de file sur la formation professionnelle, pour tous les publics, dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle.

Cela permet aussi d'être en cohérence avec les politiques menées au niveau européen, les fonds structurels européens (FSE en particulier) étant généralement versés au niveau régional.

Nous avons aujourd'hui à notre sens trouvé un point d'équilibre satisfaisant :

- Le transfert des compétences vers les régions **permet la mise en œuvre de politiques plus proches des besoins spécifiques des territoires**. Il s'agit pour nous du niveau pertinent d'intervention, que ce soit pour la mise en place du Conseil en évolution professionnelle, l'élaboration de la carte des formations professionnelles initiales (pour les jeunes), ou encore l'établissement des listes des formations éligibles au Compte personnel formation en fonction des besoins du marché du travail du territoire. De la même façon, il est évident que l'échelon territorial est le plus pertinent pour mener des politiques de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences efficaces.
- Par ailleurs, nous avons également **soutenu le maintien d'une coordination nationale**, via le Cnefop notamment, qui permet non seulement d'impulser des politiques au niveau national, mais également d'établir des évaluations sur les actions menées dans l'ensemble du territoire. Le maintien d'une péréquation financière entre régions, assurée par l'État nous apparaît également essentielle pour éviter le creusement des inégalités territoriales.

Du côté des partenaires sociaux, nous avons également accompagné ces évolutions, avec la création du Copanef et des Coparef. Cela permet d'assurer un dialogue social interprofessionnel tant au niveau national que régional, pour assurer la coordination des actions menées par les partenaires sociaux sur les champs de l'emploi et de la formation.



UNE NOUVELLE RÉPARTITION DES COMPÉTENCES QUI NE S'EST PAS FAITE SANS DIFFICULTÉS, ET QUI DOIT REPOSER SUR LA CONFIANCE ENTRE LES ACTEURS

Pour nous, la **principale condition de réussite de cette nouvelle forme de gouvernance** est la confiance qui doit se créer entre les différents acteurs de l'emploi et de la formation.

Un exemple : pour la première fois, dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle de 2013-2014, une concertation quadripartite a été menée au niveau national pour établir les bases du Compte Personnel de Formation. Cela a permis d'aboutir à des constats partagés, de fixer des objectifs généraux pour la réforme, sans pour autant gommer les divergences pouvant apparaître bien entendu entre les différents acteurs. Dans leur ANI du 14 décembre 2013, les partenaires sociaux ont ainsi pu poser les bases d'une réforme d'ampleur du système de formation professionnelle, en sachant que ce qu'ils créaient serait en cohérence avec les actions menées par les pouvoirs publics, tant au niveau national que régional.

Cela a également permis de nous connaître, de comprendre les points de vue et les préoccupations des uns et des autres, d'instaurer un réel dialogue entre des acteurs qui finalement se parlaient peu, même s'ils travaillaient sur un champ commun de compétences.

De la même façon, un dialogue plus serré s'est engagé dans les régions au sein des Crefop. Cela ne s'est d'ailleurs pas toujours fait sans heurts. Il faut dire que le dialogue social régional était assez inégal selon les régions, avant la réforme de 2014. Aujourd'hui, les acteurs apprennent à travailler ensemble.

Cela ne va évidemment pas sans difficultés. Tout d'abord, il est évident que la création d'un lien de confiance exige du temps, nécessite que les acteurs apprennent à se connaître. **Le renouvellement des exécutifs régionaux** a pu déstabiliser pour un temps le fonctionnement des Crefop, mais aussi du Cnefop. Ainsi au niveau national, nous nous étions habitués à ce que les régions parlent d'une seule voix, ou presque, par l'intermédiaire de l'Association des Régions de France. **Il faudrait maintenant trouver un mode de fonctionnement compatible avec cette nouvelle donne qu'est la plus grande pluralité politique des régions.**

Une autre difficulté est **la mise en place et le partage des informations issues des différents outils régionaux de détections des besoins du marché du travail dans les territoires.** Ne serait-ce qu'au niveau des partenaires sociaux, nous avons encore un certain travail à faire pour obtenir des informations précises, notamment en provenance des branches. Si certaines sont organisées au niveau régional, ce n'est pas le cas de la plupart d'entre elles. Au-delà du fonctionnement interne entre partenaires sociaux, se pose aussi la question du partage d'informations entre les conseils régionaux et les membres des Coparef.

Enfin, nous n'avons pas à ce jour résolu la **question du financement du dialogue social dans les régions.** Ce point a d'ailleurs été exacerbé par la fusion des régions, qui augmente d'autant plus les temps et frais de transports de nos militants qui siègent dans les instances régionales de gouvernance, qu'elles soient quadripartites ou paritaires. D'un point de vue plus général, l'accroissement des compétences régionales demande une forte implication en temps de nos représentants dans nos unions régionales. La question est alors de savoir comment indemniser et valoriser l'engagement de nos militants dans ces domaines.

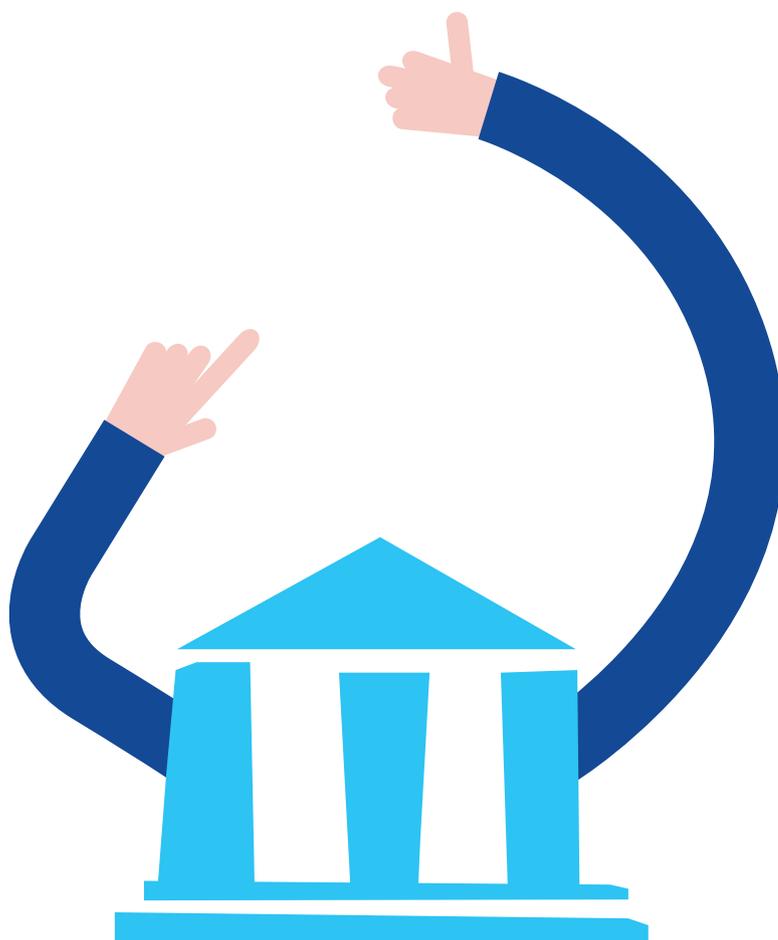


QUELQUES PROPOSITIONS D'AMÉLIORATION

La CFE-CGC n'est absolument pas favorable à de nouvelles évolutions législatives en la matière. Il faut déjà **laisser le temps à la réforme de 2014 pour se mettre en place**, laisser le temps aux instances pour trouver le mode fonctionnement qui leur semble le plus adéquat, et, une fois encore, laisser le temps aux acteurs de se connaître, tout simplement.

Cela ne signifie bien évidemment pas que nous nous opposons à toute évolution du système dans l'avenir. Mais si évolution il doit y avoir, elle doit reposer sur des travaux d'évaluation menés au préalable.

Par ailleurs, nous sommes **assez réticents à élargir encore le rôle des régions dans le domaine de la formation et de l'emploi**. Nous l'avons dit : si le niveau régional (voire infrarégional) est pertinent pour mener des actions au plus proche des besoins des territoires, un pilotage national est toujours nécessaire. Cela permet d'assurer la cohérence des politiques menées, mais aussi d'assurer l'égalité des citoyens en termes d'accès aux services publics de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle.





CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT – CGC

**MAISON DE LA CFE-CGC
59 RUE DU ROCHER
75008 PARIS**

**CONTACT PRESSE : PIERRE JAN
06 32 05 69 02 - PIERRE.JAN@CFECCG.FR**