

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Analyse FORCE OUVRIERE**  **Projet de loi « sécurisation de l’emploi »** | | **Les modifications du projet de loi par rapport à l’accord du 11 janvier 2013** |
| **Art 1 du PL**  **Généralisation complémentaire santé**  Page 14 | La généralisation de la couverture est effectivement envisagée mais dans des délais relativement longs et des modalités complexes voir floues.  Les modifications de l’article L .912-1 du code de la sécurité sociale à savoir soumettre les clauses de désignation ou de recommandation à « des conditions de transparence et selon des modalités prévues par décret» :   * Par cette modification il est prévu de conditionner les clauses de désignation et de recommandation à des éléments non encore connus, fixés ultérieurement par décret.   + Or, sur ce point, l’étude d’impact de loi prévoit déjà que devra être envisagé « les règles en matière de conflit d’intérêt (partenaires sociaux exerçant un mandat ou ayant un lien avec l’organisme assureur candidat) ». Si une telle règle était retenue, elle remettrait notamment en cause la liberté de désignation et de composition des délégations des organisations syndicales. * Par ailleurs **les conditions émises pour la licéité des clauses de désignation peuvent avoir pour conséquence de limiter, d’encadrer le droit de la négociation collective des interlocuteurs sociaux et de mettre en cause le droit à la détermination par les travailleurs de leurs conditions de travail.**    + Or, les clauses de désignation ont été rendues licites par l’article L.420-4 du code du commerce (par dérogation aux articles L.420-1 et L. 420-2 qui prohibe les situations d’ententes et de positions dominantes et les pratiques anticoncurrentielles) au regard de l’objectif de solidarité qu’elles poursuivent. | La généralisation complémentaire santé est mieux prise en compte dans le PL.  Rétablissement de la possibilité d’instaurer des clauses de désignation dans les accords grâce au PL.  La participation employeur n’est pas figée à 50% comme dans l’ANI. Elle constitue un minimum. |
| **Art 2**  **Compte personnel formation /**  **Conseil en évolution professionnelle**  Page 17 | **Ces deux éléments restent totalement abstraits, inapplicables et engendrent de nombreuses questions** sur l’articulation avec notamment le DIF. Aussi, se pose donc la question de l’intelligibilité de la loi, de la responsabilisation forcée du salarié quant à la construction de son parcours et du rôle et des objectifs de la formation professionnelle continue. | Le projet de loi ne reprend pas l’exigence d’une nécessaire adaptation ultérieure des dispositions conventionnelles. |
| **Art 3**  **Mobilité volontaire sécurisée**  Page 18 | Dans un chapitre sur « les droits nouveaux » or, **l’employeur doit donner son accord**. **Ce n’est donc pas un droit** comme l’est le congé sabbatique où l’employeur ne peut que reporter le départ du salarié et pas le refuser.  **Ce dispositif n’est pas non plus un dispositif « sécurisé » car, comme** le congé sabbatique, le retour anticipé dans l’entreprise d’origine n’est pas de droit pour le salarié, il peut seulement être envisagé dans l’avenant.  Le texte précise par ailleurs que « l’accès au CIF est de droit si l’employeur oppose deux refus successifs ».  ↳ Il y a là **une ambiguïté** entre un dispositif censé permettre l’exercice d’une nouvelle activité professionnelle et la mobilisation d’un dispositif de formation professionnelle comme le Congé individuel de formation.  ↳ Par ailleurs si dans le cadre du CIF le salarié est en droit d’obtenir l’autorisation d’absence pour suivre sa formation, cela ne signifie pas qu’il obtiendra le financement de sa formation dans le cadre du CIF.  **L. 1222-12**, en ce qu’il prévoit que « le contrat de travail est suspendu pendant le temps ou le salarié exerce une activité dans une autre entreprise » nous interroge car c’est l’avenant à ce contrat qui organise les conditions de la mobilité (durée, prise d’effet, terme..) et du retour. **Comment combiner une suspension du contrat et une application de l’avenant qui est attaché au contrat suspendu** ? | Le PL va plus loin que l’ ANI qui parlait uniquement d’un « accès privilégié au CIF » en cas de deux refus de l’employeur tout en maintenant la confusion entre ces deux dispositifs. |
| **Art 4**  **Information consultation IRP**  Page 19  **Art 4**  Page 19  **Art 4** | **Délai de consultation du CE :**   * Dans le cadre des **attributions économiques du CE**, le délai d’examen « classique» du CE sera désormais fixé soit par accord avec l’employeur et les membres du CE, ou, à défaut d’accord, fixé par décret.   « Ces délais, qui ne peuvent être inférieurs à **15 jours... »**   * + De quels délais s’agit-il ? ceux qui seront fixés par accord ? ceux du décret ? tous ?   + **Le seul but est d’obliger le CE à être rapide ou de se passer de son avis.** * Comment garantir en si peu de temps l’analyse des informations, la saisine du TGI si ces informations sont insuffisantes, la formulation d’observations à l’employeur puis la réponse motivée de l’employeur à ces observations ? * **Ce qui est primordial, c’est d’assurer au CE un délai d’examen suffisant qui par ailleurs commence à courir à compter de la remise d’informations adéquates, utiles et complètes (mais pas surabondantes) pour leur permettre de donner un avis circonstancié et éclairé.** * Enfin, ce délai est flou car quel en est le point de départ ? L’annonce du projet par l’employeur ou la remise des informations d’autant que dorénavant, il n’y a plus de « remise » mais seulement une mise à disposition permanente dans la base de données ?   Saisine du **juge des référés**:   * Ce ne sont pas les membres élus du CE qui doivent saisir le TGI mais le CE en tant que personne morale, les attributions étant exercées par l’institution et pas par les membres pris individuellement * Les IRP ne pourront plus utiliser la faculté de report du vote pour obtenir plus d’informations et/ou de meilleures informations. * Comment garantir la faculté pour le juge de décider la prolongation du délai si **sa saisine n’empêche pas le délai de courir ?** * En définitive, l’absence de suspension du délai et le fait qu’à l’expiration du délai, le CE est réputé avoir été consulté imposent au CE de saisir le juge des référés suffisamment en amont pour qu’il rende sa décision avant la fin du délai, soit au minimum 8 jours avant la fin du délai, ce qui signifie dans les 6 jours du début du délai de consultation du CE !   **Consultation annuelle du CE sur les orientations stratégiques** :   * Dans le texte de l’avant-projet le CE avait, à défaut d’accord, un délai de deux mois pour rendre son avis. Ce délai a disparu de la nouvelle version du projet de loi. * La négociation GPEC parlait de « stratégie » or ici il est fait mention d’une consultation sur les « orientations stratégiques  ». Il est certain que les employeurs auront désormais une lecture minimaliste de ce qu’il convient d’entendre par « orientations stratégiques » en donnant des informations beaucoup moins précises puisqu’il ne s’agit plus que « d’orientations ». * **Financement de l’expertise sur les orientations stratégiques** : Le CE doit financer l’expert-comptable à hauteur de 20% sur son budget de fonctionnement. Or, cela aura nécessairement un **effet dissuasif et impactera la faculté du Comité de recourir à un expert et sa capacité de donner un avis éclairé**.   Contenu des **informations de la base de données** :   * Fixé par décret et pourra varier selon que l’entreprise compte plus ou moins 300 salariés. * Par ailleurs un accord collectif pourra aussi adapter ce contenu.   ⇒ Il n’y aura donc **plus aucune base légale au contenu de l’information** que doit fournir l’employeur. Ici la loi ne détermine plus les principes fondamentaux du droit à l’information du CE, ce qui est contraire à l'article 34 de la Constitution.  ⇒ C’est aussi un **renversement radical de la responsabilité en matière d’information des IRP qui s’opère**. Ce sera en effet au CE de trouver l’information pertinente, l’employeur, lui aura satisfait à son obligation d’information. Ce dispositif contrevient à la Directive européenne n°14/2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté Européenne (transmissions de données par l’employeur).  **Délai de l’expertise :**   * La loi se doit de poser des prescriptions minimales en matière de délai et **ne peut se contenter de renvoyer à un décret, à défaut d’accord**.   **Crédit impôt compétitivité emploi (CICE) et consultation du comité** : S’agissant de la consultation du CE sur l’utilisation du CICE, la réponse de l’employeur a une demande d’explication sur l’utilisation du CICE est motivée et adressée au CE. Dans l’avant-projet de loi cette réponse était aussi adressée à l’autorité administrative. Ce n’est plus le cas.  **L’Instance de coordination ad hoc des CHSCT** :   * L’employeur **peut mettre en place** une instance de coordination : il s’agit donc d’une simple possibilité même si, à n’en pas douter, les employeurs s’en saisiront pour faire baisser les coûts d’expertise. * Un accord d’entreprise peut prévoir des modalités de composition et de fonctionnement de l’instance de coordination. **Il peut notamment prévoir que la consultation de l’instance de coordination se substitue aux consultations des CHSCT d’établissements ce qui aboutira à la disparition des CHSCT locaux.** * Le nouveau texte oscille entre expertise unique et consultation unique puisqu’à partir de l’expertise unique l’instance ad hoc **se prononce sur le rapport** qui en résulte en lieu et place des CHSCT locaux.   **↳ s’agissant d’expertises techniques, sur les conditions de travail et la santé et la sécurité des travailleurs celles-ci doivent continuer à se faire et à se décider site par site au regard de l’impact des projets de réorganisation de l’entreprise sur chaque site.** | Instauration d’un délai minimal mais les 15 jours sont loin d’être suffisants pour que les IRP puissent exercer utilement leurs attributions.  Ce point n’a pas été soumis à la négociation par le document d’orientation et donc pas envisagé dans l’ANI.  L’instance ad hoc CHSCT est mise en place de façon facultative alors que l’ANI utilisait l’impératif et le champ d’intervention de l’expertise dans le cadre de l’instance ad hoc est restreint par rapport à l’ANI. |
| Art 5  Gouvernance des entreprises  Page 24  **Art 5**  **Gouvernance des entreprises**  Page 2 | Sept pages sur les 42 du projet de loi sont consacrées à la faculté d’envoyer un ou deux salariés en tant qu’administrateurs représentants les salariés dans les sociétés avec conseil d’administration, conseil de surveillance, ou les sociétés en commandite.  Pour autant, une dérogation à l’obligation est immédiatement instituée au profit des filiales d’une société déjà soumises à l’obligation.  De plus, le dispositif demeure flou sur un certain nombre de points. **Ces représentants ne disposent d’aucune protection particulière et pas de moyens spécifiques pour exercer leur mission et pour en rendre compte aux salariés.** Le fait que les administrateurs ainsi désignés aient voix délibératives (droit de vote) entraîne la participation du syndicat à la gouvernance de l’entreprise mais sans véritable pouvoir.   * Par ailleurs, le code du travail impose déjà une représentation du Comité d’entreprise auprès du conseil d’administration ou de surveillance ayant voix consultative et composée de 2 à 4 membres selon le nombre de collèges électoraux dans l’entreprise. **FO considère qu’il serait nécessaire de garantir et de renforcer ce dispositif légal, notamment par la formalisation de règles de procédures** (modalités et délais de convocation, de transmission des information…), par l’assimilation à du temps de travail effectif du temps passé aux réunions et à la non imputation sur les crédits d’heures, ou encore par la nullité des délibérations des organes dirigeants intervenant en l’absence du convocation régulière représentants des salariés… | Le PL a instauré les règles de « désignation »  L’exonération des filiales n’était pas prévue dans l’ANI.  Le PL n’a pas repris l’incompatibilité avec les mandats CE, CHSCT, DP et DS |
| **Art 6**  **Droits rechargeables**  Page 32 | Deux rajouts dont la portée précise méritera d’être approfondie :   * *droits non épuisés sont pris en compte* ***en tout ou partie****…* lors de l’ouverture d’une nouvelle période d’indemnisation   + cela semble laisser la porte ouverte à droits pas entièrement rechargeables. * *.. dans le calcul* ***de la durée et du montant*** *des droits*   **Une interrogation : le système de reprise de droits ou de réadmission des droits sera-t-il encore possible ?** | Aucun délai et aucun caractère impératif : uniquement une habilitation légale à faire dans le cadre de la convention d’assurance chômage pour un dispositif existait déjà dans la convention d’assurance chômage ! |
| **Art 7**  **Majoration contrats courts**  Page 32 | Les accords d’assurance chômage peuvent majorer ou minorer les taux en fonction de la nature du contrat, de sa durée, du motif de recours…  On peut **s’interroger ici sur la constitutionnalité d’une telle intervention législative**. : N’y a-t-il pas là une atteinte au principe d’égalité, combinée à la liberté d’entreprendre, qui se rapporte au libre choix des collaborateurs (Décision du 20 juillet 1988, n° 88-244 DC) et donc potentiellement, avec la liberté contractuelle, au choix du type de contrat de travail ?  En effet, les employeurs embauchant un salarié par un CDD non soumis au dispositif ou un CDD dépassant à la durée minimale n’auraient pas de surcontribution à payer tandis que les employeurs qui recourent, même régulièrement, à un autre CDD, alors que la conclusion de ces contrats est encadrée par la loi (CDD d’usage), devraient verser cette surcontribution.  Ainsi, si la loi a pour objectif de renforcer la primauté du CDI sur le CDD, **pourquoi écarter certains cas de recours de la surtaxation** ? La différence est difficilement justifiable et il y aurait là un grief sérieux de non-conformité à la Constitution. |  |
| **Art 8**  **Temps partiel**  Page 32  **Art 8**  **Temps partiel** | **La durée minimale de 24 heures :**   * **Pourquoi, par principe, exclure les jeunes étudiants** de la possibilité de bénéficier de la durée de 24 heures alors que l’instauration de cette règle a pour but de lutter contre la précarité et la pauvreté ? * La possibilité ouverte à la **dérogation à la durée de 24 heures, à la demande écrite et motivée du salarié**, est une des failles qui rendra le dispositif inopérant, dans la mesure où les employeurs feront de ce courrier une condition de l’embauche ou de la poursuite du contrat. * Par ailleurs il semble y avoir des difficultés d’articulation entre les différentes dérogations et la durée minimale qui en résultent. * Concernant les contrats de travail en cours, on passe pour le salarié d’une présomption de vouloir rester à une durée inférieure à l’expression d’une demande expresse de vouloir passer à 24 heures, demande que l’employeur peut refuser.   **⇒La seule possibilité d’assurer l’effectivité de la loi est de faire de cette durée minimale une mesure d’ordre public social absolu.**  **La majoration de 10% et le complément d’heures :**   * La proposition d’un nouvel alinéa de l’article L. 3123-19 consiste à remettre en cause la majoration à hauteur de 25% des heures accomplies au-delà du 10°, par un accord de branche, sans même que ce dernier n’ait obligation d’être étendu. * **Les compléments d’heures par avenant :** l’instauration de ce dispositif, déjà tenté, lors des débats relatifs à la loi Warsman sous la pression de certaines fédérations patronales, notamment dans le nettoyage où 75% des salariés sont à temps partiel. * **Par ce dispositif de flexibilité extrême les employeurs font varier à leur guise et quasi indéfiniment la durée du travail des salariés, sans que ces derniers ne bénéficient du taux de majoration des heures décomptés à partir du contrat initial.** * **La dernière phrase de l’article 3123-25** laisse à penser qu’il s’agit d’une contrainte pour les employeurs que la majoration des heures ne puisse être inférieure à 25 % alors que la réalité est que la majoration, certes à 25%, se déclenchera beaucoup plus tard, voire pas du tout   **Illustration de l’impact « complément d’heures » sur la rémunération des salariés**   |  |  | | --- | --- | | **Sans le dispositif « complément d’heures »** | **Avec le dispositif « complément d’heures »** | | Base contrat : 25 H | Base contrat : 25 h | | Heures effectuées : 30 h | Avenant : 30 h  Heures Effectuées : 30 h | | **Rémunération**  25 h au salaire de base  + 2.5 heures majorées de 10%  + 2.5h.majorées de 25% | **Rémunération**  30 h au salaire de base | | Dérogation par accord à la majoration à 25 % des heures réalisées dans le contingent : pire que l’ANI |
| **Art 9**  **Gpec / plan de formation**  Page 35 | **Modification du cadre de la négociation GPEC**   * **la suppression du 1° de l’art L.2242-15 : la négociation GPEC ne consistera plus dans un premier temps à négocier sur « les modalités d’information consultation » sur la stratégie de l’entreprise**. Ce sujet est figé par les nouvelles règles sur le comité d’entreprise. Perte d’autonomie et atteinte à la négociation collective. Les équipes syndicales ne pourront négocier des délais de consultations spécifiques ni des droits d’heures en plus ni les informations que l’employeur s’engage à donner. * **La consultation ne portera plus sur la stratégie mais sur le « fondement des orientations stratégiques ».** Cette nouvelle rédaction va totalement bouleverser le type d’information à transmettre, la teneur des éléments et le degré de précisions des éléments qui seront fournis aux IRP. * « La négociation sur les grandes orientations de la formation professionnelle dans l’entreprise» :   + Au risque de voir les accords GPEC se transformer en accord sur la formation professionnelle, il semble nécessaire de restreindre cette partie à la seule négociation du plan de formation. Les dispositifs de formation professionnelle à l’initiative du salarié n’ont pas à être mobilisés dans le cadre de la GPEC, s’agissant de domaines qui relèvent de la responsabilité de l’employeur. C’est en effet le plan de formation qui doit être mobilisé.   **GPEC et entreprises sous-traitantes :**   * Ce nouveau thème fait partie des sujets « facultatifs » dans le cadre d’une négociation GPEC et ne va pas jusqu’à envisager le bénéfice pour les salariés d’entreprises sous-traitantes de dispositif mis en place dans l’entreprise donneuse d’ordre. | Le PL contient des dispositions sans rapport avec l’ANI. l’ANI n’a pas entendu modifier l’article L. 2242-15, n’a pas parlé des « fondements des orientations stratégiques », et l’ANI a utilisé l’impératif pour les relations donneurs d’ordre et sous-traitants,  l’ANI a parlé des orientations du plan de formation et pas de la formation professionnelle continue. |
| **Art 10**  **Mobilité interne**  Page 36  **Art 10**  **Mobilité interne**  Page 36 | 1/ S’agit-il d’une **nouvelle obligation triennale de négocier** ? Pour toutes les entreprises indépendamment de leur taille ?  2/ Les **différences entre salariés qui naîtront nécessairement du fait que les conditions de la mobilité sont négociées au sein de chaque entreprise,** **ne sont donc justifiées par aucun motif d’intérêt général** et, ne sont, de surcroît pas en rapport direct avec l’objet de la loi qui est notamment de sécuriser les emplois et les parcours professionnels. **Cet article nous parait dès lors contraire au principe d’égalité tel qu’il émane des articles 1 et 6 de la Déclaration de 1789.**  Sur la base du texte, il ressort que les accords de mobilité professionnelle devront **comporter notamment « les mesures visant à permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle ».**Or, il n’appartient pas aux interlocuteurs sociaux dans le cadre d’un accord, mais au seul législateur en vertu de l’article 34 de la constitution, de procéder à la conciliation de principes ou de droits dont l’un au moins – le droit à la vie privée et familiale – a valeur constitutionnelle. Cette nécessaire conciliation s’est par ailleurs vue reconnaître par la convention 158 de l’OIT et l’article 27 de la charte sociale européenne.  **3/ La rupture du contrat**:  Le texte dispose que la rupture s’analyse comme la conséquence du refus du salarié de se voir appliquer l’accord alors même que le texte n’apporte aucune garantie sur les salariés qui seront visés par l’accord. Tous les salariés de l’entreprise sont potentiellement concernés par l’accord ? **Ce type d’accord permettra aux employeurs de licencier certains salariés sans avoir à respecter les critères d’ordre de licenciement qui permettent de s’assurer d’un minimum d’objectivité.** Dans la mesure où ces accords ne sont pas soumis à validation par l’administration, **les employeurs pourraient utiliser les accords de mobilité interne pour échapper à la procédure de licenciements économiques** mise en place par l’article 13.  L’article L.2242-23 analyse le licenciement comme « reposant » sur **un motif économique mais exonère les employeurs de respecter la procédure pour licenciements collectifs** si plusieurs salariés sont concernés. Ce qui est **contraire avec la Directive de l’Union européenne sur les licenciements collectifs (Directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998)**.  C’est en vain que le projet de loi tente ici de soustraire l’employeur aux obligations qui lui incombent, en vertu de la directive parce que cette dernière donne une définition du licenciement collectif en fonction d’un nombre de licenciements économiques et que, si ce chiffre est atteint, il n’y a aucun moyen de s’exonérer des obligations de la directive qui prévoit notamment des règles d’information consultation et de procédures spécifiques.  La directive précise par ailleurs que sont assimilées aux licenciements les cessations du contrat de travail intervenues à l’initiative de l’employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs, à condition que les licenciements soient au moins au nombre de cinq.  Par ailleurs, le fait que l’accord « s’applique au contrat de travail » apparaît comme **contraire à la liberté contractuelle et à la force obligatoire des contrats légalement formés entre les parties.** Aucun motif d’intérêt général ne peut être mis en avant pour justifier cette atteinte, les accords étant négociés entreprise par entreprise sur des bases différentes dans chacune d’elle.  Désormais, il y a clairement **un rapprochement des situations entre mobilité interne et accord compétitivité emploi** s’agissant de l’impact sur le contrat de travail (il s’impose à lui et les clauses contraires du contrat de travail sont suspendues) et les conséquences du refus du salarié : si le salarié refuse l’application de l’accord le licenciement repose sur un motif économique mais est prononcé selon les modalités d’un licenciement individuel pour motif économique même si plusieurs salariés sont concernés. | Le PL a retenu l’inverse de l’ANI concernant la rupture du contrat. L’ANI précisait explicitement **que le refus n’entraînait pas le licenciement économique** et qu’il s’agit d’un licenciement pour motif personnel. **Le PL retient justement le caractère économique du licenciement** mais exonère les employeurs de la procédure collective si plusieurs licenciements. |
| **Article 11**  **Activité partielle**  Page 37 | * Retour d’une autorisation de l’administration mais le texte précise qu’elle peut être implicite (sic) * Pour les salariés, ils peuvent être placés en activité partielle individuellement ou alternativement * Le texte fait référence à une indemnité pour les salariés et non plus une allocation pour les salariés : changement de qualification juridique pas opportun. Pour les employeurs le terme « allocation » est maintenu. * Le texte prévoit une majoration de l’ « indemnité » pour les salariés en formation : différence de traitement pas acceptable * Régime fiscal et social : il faut permettre de maintenir le régime aussi pour les allocations plus favorables versées sur la base d’un accord de branche |  |
| **Art 12**  **Accord de maintien dans l’emploi**  Page 39  **Art 12**  **Accord de maintien dans l’emploi**  Page 39 | L’instauration d’un tel dispositif, dans les conditions énoncées, a pour conséquence de refonder entièrement la construction et la hiérarchie des normes sociales, de faire porter le risque de l’entreprise et ses conséquences sur les salariés, d’échapper à la réglementation protectrice sur les licenciements collectifs le tout en exonérant les entreprises du moindre engagement intangible de maintien de l’emploi. L’employeur pourra saisir le juge en vue de suspendre l’accord et ses obligations mais les licenciements qui ont été opérés, eux, ne seront pas suspendus.  Outre que le motif économique de la rupture est reconnu, les accords qui résulteraient du projet de loi ne sont pas fondamentalement différents de ceux envisagés dans le document d’orientation relatif à « compétitivité emplois ». Ils sont également **fondés sur le postulat que les difficultés économiques impliquent de remettre en cause le tryptique salaire/emplois/durée du travail en oubliant au passage les questions relatives à l’organisation de l’entreprise et à ses positionnements stratégiques de marché comme élément de compétitivité**. C’est l’idée que seul le coût du travail est responsable des difficultés de l’entreprise et de son absence de compétitivité.   * *Le licenciement*   - Le fait que le licenciement est prononcé **selon les modalités d’un licenciement individuel** apparaît comme contraire à la Directive de l’Union européenne sur les licenciements collectifs 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 (cf. observation article 10)  - Par ailleurs, la rédaction de cet article semble vouloir **d’exclure le contrôle du juge sur le motif du licenciement** (**leur licenciement repose sur un motif économique**) et instaurant une sorte de présomption de motif économique ce qui est en contradiction avec de nombreux de textes internationaux et européens : c’est le cas de l’article 6 de la CEDH qui garantit un droit à un procès équitable. C’est le cas aussi de l’article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l’Union européenne qui énonce le droit des travailleurs à une protection contre tout licenciement injustifié, sans limitation aucune ; de l’article 8 de la convention n° 158 de l’OIT qui reconnaît au travailleur ayant fait l’objet d’un licenciement injustifié un droit de recours devant un tribunal ou tout autre organe impartial, et **l’article 9 du même texte qui exige expressément que l’organe saisi soit habilité « à examiner les motifs invoqués pour justifier le licenciement ainsi que les autres circonstances du cas et à décider si le licenciement était justifié»**   * *La réduction des salaires*   Il n’est en outre pas certain que la réduction des salaires opérée en contrepartie du maintien de l’emploi soit admissible au regard de la Constitution. En effet, une telle mesure constituerait à n’en pas douter une atteinte caractérisée à l’économie de contrats régulièrement passés, et donc à la liberté contractuelle. | Le PL instaure un double seuil en deçà duquel l’employeur ne peut baisser le salaire :   * Ceux qui ont jusqu’à 20% au dessus du smic, * et ceux dont l’accord porterait leurs salaires en dessous de 20% au dessus du SMIC   Le PL n’a pas repris la faculté de remettre en cause l’accord qu’avait créée l’ANI pour les employeurs.  Le PL exige des stipulations équivalentes en termes d’effort pour la rémunération des mandataires sociaux et le versement des dividendes alors que l’ANI ne faisait qu’envisager le respect d’une « certaine symétrie ».  Le PL n’a pas repris que la cause du licenciement est attestée par l’accord. |
| **Art 13**  **Procédure**  **Licenciement plus de 10 salariés**  Page 41  **Art 14**  Page 41 | Plus de treize pages du projet de loi sont consacrées à la refonte des procédures de licenciements collectifs pour motif économique. Et pourtant les outils existaient déjà dans le code du travail. Ainsi lorsque le projet de loi prévoit que la procédure à suivre, le contenu du PSE et les mesures d’accompagnement fassent l’objet d’un accord collectif, il reformule et réorganise ce qui existait déjà à savoir des accords de méthode qui pouvaient anticiper le contenu du PSE. De la même manière, la faculté pour l’employeur de procéder par acte unilatéral est ce qui se pratique d’ores et déjà le plus souvent.  ⇒ **Le seul intérêt de cet article réside, pour les employeurs, dans la mise en place de délais restreints et impératifs en matière de consultation, d’expertise et de recours au juge.**  En opérant de la sorte le législateur reprend à son compte les arguments patronaux de rigidité du marché du travail français et le fait que «  les ruptures d’aujourd’hui sont les emplois de demain ».   * Concernant l’intervention de l’autorité administrative**, les délais au cours desquels les contrôles sont opérés sont beaucoup trop courts** au regard de la charge de travail et du manque d’agents. Le contrôle devrait pouvoir porter aussi sur l’existence de la cause économique. * Les nouveaux articles L1233-58 du code du travail et L.1235-16 qui indique l’impossibilité de licencier avant homologation ou validation mais qui prévoit que la sanction est **seulement une irrégularité dont le montant minimum est de 6 mois. Or, si l’employeur n’a pas obtenu l’homologation les licenciements réalisés doivent encourir la nullité et le salarié obtenir au minimum 12 mois de salaires comme le prévoit l’actuel article L.1235-11 si la réintégration est impossible.**   Un bloc de compétence administratif très large **est prévu mais surtout une procédure aboutissant à un déni de justice** est organisée lorsque le texte précise que si le tribunal ne se prononce pas dans les trois mois, le tribunal est dessaisi d’office. Cette situation entraîne tout à la fois un **déni de justice, et une perte de chance** pour le salarié de voir un tribunal se prononcer en premier ressort et peut s’avérer **contraire notamment à l’article 6 de la directive 98/59 sur les licenciements collectifs** qui précise que les Etats doivent veiller à ce que les travailleurs disposent de procédures aux fins de faire respecter les obligations prévues par elle. Il est en effet à craindre que le manque de moyens dont souffrent les tribunaux ne leur permet pas de rendre un avis dans les délais impartis. | Le PL a mis en place une procédure de validation de l’accord collectif, ce que n’avait pas envisagé l’ANI.  La demande d’homologation ou de validation intervient sur la base des documents définitifs et non plus seulement sur un projet ce qui constitue une amélioration.    Le bloc de compétence administratif : un choix des auteurs du PL alors que la négociation de l’ANI avait abouti à écarter cette hypothèse. |
| **Art 14**  **Reprise de site**  Page 54 | La rédaction de l’article L.1233-90 est surprenante : « Lorsqu’elle envisage un projet de licenciement collectif ayant pour conséquence la fermeture d’un établissement »   * Mais ne peut-on pas fermer un site sans licencier ? Est-ce que c’est la décision de fermer le site qui motive les licenciements ou les licenciements qui motivent la fermeture….   Il résulte de cet article que seules les **entreprises de 1000 salariés et plus** seront concernées et liées par la nécessité de rechercher un repreneur et d’en informer le CE. | L’ANI n’avait pas restreint aux entreprises de plus de 1000 salariés. |
| **Art 15**  **Ordre des licenciements**  **Et congé de reclassement**  Page 55 | Le critère des qualités professionnelles existe déjà et la jurisprudence a précisé que l’ordre des critères tel que fixé par la loi ne s’imposait pas à l’employeur et qu’il avait la possibilité « de privilégier le critère de la valeur professionnelle des salariés à condition de tenir compte de l’ensemble des autres critères » (soc. 13 juin 1990)  L’art 15, I, du PL ne fait ici que reprendre cette jurisprudence.  Le passage de 9 à 12 mois s’agissant de la durée du congé de reclassement est en soi positif mais il était déjà négocié par certaines de nos équipes syndicales dans les entreprises. |  |
| **Art 16**  **Conciliation**  **et prescription**  Page 55 | 1. La conciliation   Cette disposition n’a aucune chance de favoriser la conciliation. Pour ce faire le défaut de présence d’une des parties devrait être sanctionné par la perte du procès. En effet, pour avoir ne serait-ce qu’une chance de concilier encore faut –il être deux !  Sur l’étendue de ce que recouvre l’indemnité forfaitaire, **l’exposé des motifs** précise que ne sont pas concernées les indemnités de licenciement dues par l’employeur, ni les indemnités liées à des contentieux spécifiques (discrimination, harcèlement, inaptitude). Or**, le projet ne précise pas que l’indemnité forfaitaire couvre seulement les irrégularités de procédure et le défaut de cause réelle et sérieuse et qu’elle ne vise pas les indemnités de licenciement. De même, il n’est pas explicitement précisé que la discrimination, le harcèlement et l’inaptitude ne sont pas inclus dans l’indemnité forfaitaire.**  Le principe d’une indemnité forfaitaire semble contrevenir à **l’article 10 de la convention 158 de l’OIT** obligeant le versement d’une **indemnité adéquate** ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée. Par ailleurs, cette barêmisation forfaitaire cantonne l’office du juge à un simple enregistrement or le préjudice du salarié ne dépend pas seulement de son ancienneté. Ainsi l’office du juge et les principes du procès équitable sont remis en cause. A terme, le risque est aussi que le barème devienne une référence également en bureau de jugement.   1. Les prescriptions   Par dérogation au droit commun, le projet de loi institue **une prescription extinctive des créances de salaires à 3 ans**. Alors que ce sont des litiges dont l’enjeu est la protection de la dignité du salarié il est inacceptable qu’ils soient soumis à une prescription aussi courte. Pourquoi de manière plus générale, tous les litiges tendant à la sauvegarde d’un droit fondamental du salarié, tel que le droit à rappel de salaire dès lors ne sont-ils pas exclus? Par ailleurs, très peu de salariés ont la possibilité de saisir les prud’hommes pendant leur relation de travail. Or, en obligeant le salarié à agir pendant son contrat de travail, le projet de loi aboutit à faire renoncer le salarié à ses droits.  Même si le **délai de forclusion de deux ans** ne s’applique pas en matière de discrimination, harcèlement et accident du travail, se pose la question de la conformité de ce délai, étant donné sa **brièveté**, avec le droit effectif d’accès au juge. |  |
| **Art 17**  **Mise en œuvre**  Page 56 | Délai supplémentaire pour organiser les élections CE et remplir ces obligations d’information consultation en cas de franchissement de seuil. Il y aura donc un délai qui va s’écouler entre l’élection des membres du CE et l’exercice des attributions du comité d’entreprise. **Les membres du CE seront élus mais ne pourront pas exercer leur mandat !**  A l’heure où le gouvernement envisage une constitutionnalisation du dialogue social nous ne pouvons que constater que cet article diminue la portée du dialogue social dans les entreprises en organisant un délai supplémentaire d’un an aux réunions du comité d’entreprise et cela sans fondement légitime et en contradiction avec le droit constitutionnel de participation des travailleurs, par l’intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu’à la gestion des entreprises (al.8 du préambule de la constitution). |  |
| **Art 18**  **Contrat de travail intermittent**  Page 57 | Au-delà des secteurs fixés par arrêté, il importe surtout de déterminer les emplois pour lesquels ces contrats très particuliers pourront être signés.  En effet, ce type de contrat ne doit être mis en œuvre que pour des emplois permanents qui, par nature, comportent une telle alternance de périodes travaillées et non travaillées.  Il importe donc de déterminer, outre les secteurs autorisés à déroger à l’exigence d’un accord d’entreprise ou de branche, les emplois qui, dans ces secteurs, comportent par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées. |  |