

Édito

Edito

Le projet d'habilitation du gouvernement Macron, une loi Travail bis...
p.1

Actu

Le conseil constitutionnel va examiner la loi travail au sujet de la durée du travail
p.1

Dossier

Les points clés du projet d'habilitation du gouvernement Macron
p. 2 et 3

Lu pour vous

p. 4

A suivre :

Rapport sur le burn out, Nouvelle norme sur le bruit dans les open spaces
p. 4

AEPACT
Votre expert agréé
Votre organisme de formation agréé

AEPACT
59, rue Meslay
75 003 Paris

www.aepact.com
Tél. 01 44 01 66 60
contat@aepact.com

Le projet d'habilitation du gouvernement Macron : une loi travail bis

Après quelques mois de silence, nous renouons avec notre information au fil de l'actualité. Suite à cette période d'élections, c'est à présent les ordonnances Macron qui vont permettre au gouvernement de réformer le droit du travail dans la continuité de ce qui a été initié par le précédent gouvernement.

Le projet de loi d'habilitation a été présenté le 28 juin en conseil des ministres...et sera mis en œuvre dès la rentrée sans passage à l'Assemblée.

Il semble à présent inéluctable que les IRP soient fusionnées en une seule instance, sans effet de seuil, que les délais de consultation soient encore revus ainsi que les conditions de recours à l'expertise et de mise en place d'un PSE (nombre de licenciements envisagé au-delà de 10), l'appréciation du motif économique serait peut-être limité au périmètre national... Enfin coté emploi et contrat de travail, le recours aux emplois dits précaires serait facilité et le CDI de projet ferait son entrée à l'instar du contrat de chantier dans le bâtiment.

La disparition annoncée du CHSCT et potentiellement de l'expert CHSCT, l'évolution des consultations vont probablement s'accompagner de la réduction des prérogatives des élus ; in fine, la question de la pertinence et de l'utilité sociale du mandat pourrait être posée...

Travailleurs, élus, syndicalistes, préparez-vous à la douche froide en septembre ! VP.

Actu

Le Conseil constitutionnel va examiner la loi Travail au sujet de la durée du travail :

les nouvelles dispositions sur la durée du travail prévoient trois strates : les normes d'ordre public, les mesures qui relèvent du champ conventionnel et les dispositions supplétives en l'absence d'accord collectif. Cette dernière est mise en cause par le syndicat FO. Le Conseil d'Etat a accepté de transférer une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) au Conseil constitutionnel concernant l'article L.3121-8 du code du travail qui prévoit qu'en l'absence d'accord collectif :

- Le contrat de travail peut fixer la rémunération des temps de restauration et de pause ;
- Le contrat de travail prévoit soit d'accorder des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage, soit d'assimiler ces temps à du temps de travail effectif ;
- Les contreparties en matière de temps d'habillage, de déshabillage et du temps de déplacement professionnel lorsque ce dernier ne dépasse pas le temps normal de trajet, sont déterminées par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

FO estime qu'en renvoyant au contrat de travail ou à la décision unilatérale de l'employeur la définition de ces contreparties, il est porté atteinte aux droits et libertés garantis par la Constitution. Autre grief, la différence de traitement entre les entreprises selon leur effectif en matière de modulation du temps de travail : l'article L. 3121-45 du code du travail prévoit qu'à défaut d'accord d'entreprise, d'établissement ou de branche, l'employeur peut mettre en place une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail, dans la limite de 9 semaines pour les entreprises employant moins de 50 salariés et dans la limite de 4 semaines pour les entreprises de 50 salariés et plus. Ces dispositions, selon le syndicat, portent atteinte aux droits et libertés garantis par

Les points clés du projet d'habilitation du gouvernement Macron

1. Priorité à la négociation d'entreprise

Le gouvernement souhaite "attribuer une place centrale à la négociation collective d'entreprise". L'accord d'entreprise pourrait déroger aux dispositions de la branche, sauf pour certains domaines.

Par ailleurs, les partenaires sociaux pourraient encadrer eux-mêmes les consultations et négociations obligatoires. Ils en définiraient la périodicité et le contenu par accord collectif. La négociation, en l'absence de représentants syndicaux dans l'entreprise serait facilitée, et les conditions de recours au référendum d'entreprise pour valider les accords assouplies. Le gouvernement entend également poursuivre le mouvement de restructuration des branches professionnelles. **Attention danger : un risque de dumping social au sein d'entreprises d'un même secteur ; un risque que la négociation dans l'entreprise ne soit plus une prérogative exclusivement syndicale.**

2. Sécurisation des contentieux pour les employeurs

Le gouvernement compte instaurer un barème des dommages et intérêts accordés par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse comportant des planchers et des plafonds obligatoires, en fonction de l'ancienneté. Les juges apprécieraient le préjudice subi et le montant des dommages et intérêts à verser entre ces deux limites. Serait exclu de ce barème tout licenciement résultant d'une discrimination ou de faits de harcèlement. Le projet de loi vise également à réduire les délais de recours contentieux en cas de rupture du contrat de travail. Le gouvernement souhaite enfin revenir sur les obligations des employeurs en matière de reclassement pour inaptitude ainsi que sur les modalités de contestations des avis d'inaptitude. La question de la prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat serait clarifiée.

Attention danger : la fin des obligations et des réparations en matière d'inaptitude professionnelle.

3. Fusion des IRP

Le projet de loi prévoit de fusionner en une seule instance les DP, le CE et le CHSCT en définissant les attributions et le fonctionnement de cette instance. Les délais d'information-consultation seraient également revus, les moyens, le nombre maximal des mandats électifs successifs ainsi que les conditions et modalités de recours à une expertise. L'instance fusionnée pourrait de plus exercer les compétences en matière de négociation des accords d'entreprise ou d'établissement. Un rôle jusqu'ici dévolu aux délégués syndicaux.

Attention danger : une instance unique ne pourra traiter tous les sujets actuellement dévolus aux différentes instances, ce qui risque de conduire à une restriction des prérogatives des élus. Enfin donner la possibilité à l'instance de négocier inaugure la fin du rôle du DS dans l'entreprise...

4. Assouplissement des contrats précaires et extension du CDI de projet

Côté contrat de travail, le gouvernement compte assouplir, par convention ou accord collectif de branche, les dispositions relatives au CDD et à l'intérim. Pourraient ainsi être négociés les motifs de recours à ce type d'emploi, leur durée et leur succession sur un même poste ou avec le même salarié.

Les accords collectifs qui autorisent le recours au travail de nuit seraient aussi sécurisés par de nouvelles mesures, de même que le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif "entre un groupe ou une entreprise et une jeune entreprise". A noter également, l'encouragement à certaines formes particulières de travail, notamment le télétravail et le travail à distance. Le recours aux CDI de projet, conclus "pour la durée d'un chantier" (actuellement réservés au BTP) serait élargi à de nouveaux secteurs. **Attention danger : fin de la possibilité de requalifier des contrats précaires pérennes en CDI.**

5. Nouveau périmètre d'appréciation du motif économique et nouveau seuil de déclenchement d'un PSE

L'appréciation du motif économique serait peut-être limitée au périmètre national. Pour le moment, lorsqu'une filiale licencie, c'est la santé globale de la branche ou au groupe auquel elle appartient qui est prise en compte. **Attention danger : le risque est de créer volontairement et artificiellement les difficultés pour justifier les licenciements, voire sa fermeture.** Le seuil de déclenchement d'un PSE serait fonction de la taille de l'entreprise : au moins 10 % de suppressions dans les établissements d'au moins 100 salariés et moins de 300 salariés ; et au moins 30 salariés dans les établissements de 300 salariés et plus. **Attention danger : cela exclurait un grand nombre de salariés licenciés pour motif économique de moyens et de conditions de reclassement.**

6. Simplification du compte pénibilité

Le gouvernement prévoit de redéfinir les conditions d'appréciation de l'exposition à certains facteurs de pénibilité et de compensation à partir du 1er janvier 2018.

7. Participation des salariés aux conseils d'administration

Sans préciser le seuil, la représentation et la participation des salariés ou de leurs représentants dans les

Les points clés du projet d'habilitation du gouvernement Macron

Méthode et calendrier de réformes du droit du travail

- 9 au 23 juin : réunions sur le thème de la bonne articulation des niveaux de négociation et des possibilités d'intervention de la négociation collective ;
- 26 juin au 7 juillet : réunions sur le thème de la simplification et du renforcement du dialogue économique et social et de ses acteurs ;
- 10 au 21 juillet : réunions sur le thème de la sécurisation des relations de travail.

Les concertations reprendront ensuite en août pour se clore, début septembre, avec la consultation des organismes compétents dans lesquels siègent notamment les partenaires sociaux afin de recueillir avis et observations sur les projets d'ordonnances. Plusieurs étapes gouvernementales et parlementaires jalonnent cette première réforme : le projet de loi d'habilitation à l'ordre du jour du conseil des ministres du 28 juin sera examiné et voté durant l'été par le Parlement. Après les ultimes concertations et leur examen en Conseil des ministres, les ordonnances seront publiées d'ici la fin de l'été.

Focus sur la simplification et le renforcement du dialogue économique et social et ses acteurs (extrait du programme de travail du gouvernement)

« Notre pays est le seul à morceler la représentation des salariés en quatre instances différentes dans l'entreprise (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, délégués syndicaux). Cela ne favorise ni la qualité du dialogue social, qui est éclaté et alourdi, ni la capacité d'influence des représentants des salariés, qui se spécialisent sur certaines questions mais sont privées de la vision d'ensemble. Comment rendre le dialogue social plus efficace dans l'entreprise et représenter de manière adéquate la collectivité de travail, capable d'être à la hauteur des nouveaux enjeux et des nouvelles responsabilités qui lui seront confiés par l'élargissement du champ de la négociation ? Comment mieux articuler consultation et négociation ? Quel est le meilleur moyen pour que la stratégie de l'entreprise soit mise en œuvre avec l'ensemble des parties prenantes ? De même, le dialogue social dans les TPE et PME devra être facilité pour que toutes les entreprises puissent bénéficier des possibilités d'adaptation qui seront ouvertes à la négociation collective par la loi. Enfin, un dialogue social rénové suppose des acteurs renforcés, légitimes et la reconnaissance des compétences acquises au cours des différents mandats. »

Focus sur la réforme des IRP

Après les rencontres bilatérales organisées avec les partenaires sociaux concernant les niveaux de négociation, le gouvernement voulant encore davantage prioriser les accords d'entreprise, c'est au tour du devenir des IRP que le ministère du travail rencontre les organisations syndicales jusqu'au 7 juillet. Le gouvernement souhaite clairement fusionner les trois instances représentatives du personnel (CE, DP, CHSCT) dans toutes les entreprises indépendamment de leur taille, et n'exclut pas également de confier à cette instance unique le rôle de négociation dévolu aux délégués syndicaux. Aussi, les organisations syndicales qui ont accompagné les derniers projets de réforme du code du travail sous couvert du renforcement de la négociation collective perdraient cette contrepartie.

Le projet de loi d'habilitation évoque parallèlement d'autres points :

- limiter le nombre de mandats successifs d'un élu du personnel ;
- encourager l'exercice syndical ;
- renforcer la formation des élus du personnel ;
- modifier la base de données économiques et sociales ;
- permettre d'adapter par accord la périodicité et le contenu de l'information-consultation ;
- modifier le recours au référendum pour valider un accord collectif ;
- améliorer la représentation et la participation des salariés dans les conseils d'administration

Les premières réactions

La CGT a appelé à manifester le 12 septembre contre la réforme du droit du travail à laquelle est également opposé FO. La CFDT a annoncé qu'elle ne se joindra pas à cet appel mais a déclaré que dans le cadre de la concertation elle a posé plusieurs lignes rouges à ne pas franchir : le référendum d'entreprise à l'initiative de l'employeur, le plafonnement des indemnités aux prud'hommes ou encore la fusion des instances représentatives. Jean-Luc Mélenchon, président du groupe La France insoumise à l'Assemblée, a promis une opposition « complète » à la réforme du travail et entend hors de l'hémicycle « toutes les populations, des quartiers, ceux qui n'ont pas de travail, les chômeurs, les gens en formation, les étudiants ».

**Lu,
Vu
Pour Vous**

**Aépect
améliore vos
conditions de travail.**

Aépect,

**-Expert CHSCT,
-Organisme de
formation, agréé
pour former les
membres du CHSCT,
-Habilitation IPRP.**

**Aépect et son
partenaire Ekitéo
expert CE vous
accompagnent
dans le cadre de
vos consultations et
expertises
communes.**

**"IRP Formations",
notre nouvelle offre
de formations
dédiée aux IRP
proposée par
Aépect et Ekitéo.**

www.irp-formations.fr

CHSCT, pour nous
contacter :

www.aepact.com

contact@aepact.com
formation@aepact.com

Lectures :

Dans sa note de conjoncture, l'Insee liste les freins à l'embauche...qui ne viennent pas du code du travail ! Les principales barrières à l'emploi pour les entreprises sont liées à "l'incertitude économique", "à l'indisponibilité d'une main-d'œuvre compétente" et à "un coût de l'emploi jugé trop élevé". La réglementation du travail n'arrive qu'en quatrième position. Les raisons invoquées, citées par deux tiers des entreprises sondées, concernent en priorité "les incertitudes sur la pérennité de la législation du travail", "les coûts des licenciements" ainsi que "les risques juridiques liés aux licenciements".

Le Conseil d'Etat revient sur les temps forts de 2016 en matière sociale dans son rapport annuel à télécharger : dans son rapport annuel, le Conseil d'Etat détaille les décisions importantes rendues en 2016 sur les PSE et la protection des représentants du personnel. S'agissant de l'activité consultative sur les textes rédigés par l'exécutif, il est rappelé la position du juge administratif sur plusieurs mesures du projet de loi Travail, abandonnées l'été dernier devant le Parlement, mais qui pourraient ressurgir dans les ordonnances Macron.

Prévention des risques : un tiers des entreprises n'impliquent pas le CHSCT : d'après les résultats du baromètre 2017 "Santé et sécurité au travail" 91% des entreprises en France (88 % des PME) déclarent avoir formalisé cette année une politique de santé et sécurité au travail. En revanche, 84 % des sondés disent avoir élaboré leur document unique d'évaluation des risques, et parmi ces derniers seuls 88 % procèdent à une mise à jour annuelle de ce document (1/4 des entreprises ne mettent en place aucun plan d'action). S'agissant de la représentation du personnel, les CHSCT apparaissent plutôt bien formés (pour 75 % d'entre eux), mais dans un tiers des cas les élus du personnel ne sont pas associés aux travaux de prévention de la direction.

La novlangue managériale (Érès, 2017), Agnès Vandevelde-Rougale : l'ouvrage est issu d'une recherche sur la mise en mots d'expériences de harcèlement moral au travail. La psychosociologue y souligne la difficulté pour les salariés, du fait du corset imposé par la domination du discours managérial, d'exprimer pleinement les émotions ressenties pour se faire entendre des DRH. Mais aussi parfois des syndicats...

A suivre :

Un management "directif" peut justifier un licenciement pour insuffisance professionnelle : insultes, langage dénigrant, manque d'honnêteté... Certaines formes de management autoritaire peuvent caractériser l'insuffisance professionnelle d'un manager. C'est ce qu'a affirmé la Cour de cassation dans un arrêt du 2 juin 2017. Réf. Cass. soc., 2 juin 2017, n° 16-13.134.

Burn out : la mission d'information sur le syndrome d'épuisement professionnel a rendu son rapport le 15 février 2017. Il contient 27 préconisations dont celle d'accorder aux élus un droit d'alerte sur le document unique.

Bruit dans les open spaces : la nouvelle norme NFS 31-199 sur l'acoustique des bureaux c

Objectif : jamais au-delà de 52 dB

Pour le bruit ambiant moyen - qui doit être mesuré au moins sur 4 heures - la norme NFS 31-199 fixe des objectifs en fonction du type d'activité exercé dans l'open-space.

activités	bruit moyen
par téléphone	entre 48 et 52 dB
basées sur un travail collaboratif	entre 45 et 50 dB
basées sur un travail faiblement collaboratif	entre 40 et 45 dB
pouvant comporter des prestations d'accueil du public	inférieur à 55 dB

Le Gabo, indicateur subjectif

Notons qu'en plus des indicateurs de mesures physiques, un sixième indicateur, subjectif, repose sur un questionnaire à faire remplir par les salariés, le Gabo (gène acoustique dans les bureaux ouverts). Il est possible de le demander auprès de l'INRS.