

- > Myriam El Khomri remplace François Rebsamen au ministère du Travail
- > L'Institut Montaigne et Terra Nova appellent à faire de l'accord collectif la norme de référence
- > Le régime général confirme les modalités de la concertation sociale menée au sein de l'INC
- > Le chômage au sens du BIT stable au deuxième trimestre

le dossier juridique p. 1-8

- > Loi « Rebsamen » : la réforme de la négociation collective

POLITIQUE SOCIALE

Myriam El Khomri remplace François Rebsamen au ministère du Travail

Myriam El Khomri, jusqu'à présent secrétaire d'État chargée de la politique de la ville, a été nommée le 2 septembre au ministère du Travail pour succéder à François Rebsamen, démissionnaire. Le décret de sa nomination a été publié au JO du 3 septembre. De nombreux dossiers attendent cette jeune femme de 37 ans.

Le nom du nouveau ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social est désormais connu, mais il ne s'agit pas de l'un de ceux régulièrement cités ces dernières semaines. Le président de la République a finalement choisi de nommer à la tête de ce ministère Myriam El Khomri, qui occupait depuis 2014 les fonctions de secrétaire d'État chargée de la politique de la Ville. Celle-ci remplace François Rebsamen, démissionnaire après avoir retrouvé son fauteuil de maire de Dijon suite au décès brutal d'Alain Millot, le 27 juillet.

La nouvelle ministre a annoncé qu'elle allait rencontrer « l'ensemble des partenaires sociaux » dans les tout prochains jours.

Une « bonne connaissance » des politiques de l'emploi sur le terrain

Née à Rabat en 1978 d'une mère bretonne, enseignante, et d'un père marocain, commerçant, Myriam El Khomri, a adhéré au PS en 2002. Membre du conseil national du Parti socialiste, elle est élue du 18^e arrondissement de Paris

et siège au Conseil de Paris depuis 2008. Elle a en outre été l'une des porte-parole de la campagne pour les municipales de la future maire de Paris Anne Hidalgo en 2014.

Si le droit du travail n'a jamais fait partie de ses spécialités, l'entourage de François Hollande souligne que Myriam El Khomri « connaît parfaitement les politiques de l'emploi sur le terrain qu'elles soient en direction de la jeunesse ou des quartiers ».

Ses missions : faire baisser le chômage et poursuivre la réforme du travail

La nouvelle ministre est en charge, comme son prédécesseur, du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

S'agissant de l'emploi, elle hérite de la lourde tâche d'**inverser la courbe du chômage**, une promesse présidentielle dont la réussite conditionne l'éventuelle nouvelle candidature de François Hollande en 2017. Aussi, a-t-elle déclaré, lors de la passation de pouvoir avec François Rebsamen le 2 septembre, que son cap était « clair, l'emploi est la priorité de ce gouvernement ». Le lendemain, Myriam El Khomri a souligné sur RTL, où elle était invitée à commenter le taux de chômage au sens du BIT (resté stable au deuxième trimestre 2015), que les « outils » en faveur de l'emploi mis en place depuis 2012 « commencent à porter leurs fruits ».

Autre grand dossier : la poursuite de la réforme du travail. Le Premier ministre souhaite en effet donner « plus de latitude » aux employeurs et aux salariés « pour décider eux-mêmes » et d'accorder plus de poids aux **accords d'entre-**

prise ou de branche par rapport à la loi. Prochaine étape : la remise des propositions de la **mission** dirigée par l'ancien directeur du Travail, Jean-Denis Combrexelle, sur la **place de l'accord collectif** dans l'élaboration des **normes sociales**. Ces propositions sont attendues d'ici fin septembre, alors que viennent de paraître deux études sur le sujet destinées à alimenter les débats (v. page 2).

La ministre va par ailleurs devoir donner un contenu au rendez-vous pris avec les partenaires sociaux les **19 et 20 octobre** prochains pour une **nouvelle conférence sociale**. L'ordre du jour n'est pas encore défini. On sait juste que la COP 21 sur le climat devrait y être abordée.

Myriam El Khomri va également devoir s'atteler à la mise en place du **compte personnel d'activité** (CPA). Il est prévu que le ministre du Travail engage avant le 1^{er} décembre prochain une concertation sur le sujet avec les partenaires sociaux, ceux-ci pouvant toutefois, s'ils le souhaitent, ouvrir une négociation. L'aménagement du **compte pénibilité** est également toujours d'actualité. On attend en effet le rapport de la mission confiée à Hervé Lanouzière, directeur général de l'Anact, en vue de préciser la notion de « **travail répétitif** ».

Enfin, les partenaires sociaux vont remettre sur le métier dans les prochains mois les règles d'**indemnisation du chômage**. L'actuelle convention arrivera à échéance le 30 juin 2016 et la négociation de la prochaine sera suivie de près par le gouvernement. Rappelons que les comptes de l'Unedic sont dans le rouge, avec un déficit qui devrait atteindre 4,6 milliards d'€ en 2015 et une dette de près de 26 milliards. ■

L'Institut Montaigne et Terra Nova appellent à faire de l'accord collectif la norme de référence

Donner plus de place à la négociation collective pour fixer les règles générales des relations de travail, telle est la solution avancée par l'Institut Montaigne et Terra Nova, dans des rapports publiés les 1^{er} et 2 septembre, pour redynamiser l'économie et améliorer la compétitivité des entreprises, tout en assurant la protection des travailleurs.

Ce sont deux rapports explosifs, portés par deux *think tanks* a priori opposés, qui ont été dévoilés les 1^{er} et 2 septembre, pour refonder le dialogue social et plus largement le système français d'élaboration du droit du travail. Le premier est rédigé par l'Institut Montaigne, *think tank* d'obédience libérale, et le second par Gilbert Cette et Jacques Barthélémy pour Terra Nova, *think tank* progressiste, plutôt de gauche. Tous les deux dressent un même constat d'échec : notre droit social constitue un « handicap majeur pour l'économie », ne parvient plus « à bien concilier l'efficacité économique et sa fonction protectrice ». En cause, une prolifération et une complexité des textes légaux et réglementaires. **Priorité** doit désormais être donnée à l'accord collectif pour fixer les normes sociales.

Donner la primauté à l'accord collectif

C'est une véritable inversion de la hiérarchie des normes que proposent les deux *think tanks*. Dans le schéma élaboré par le duo Cette/Barthélémy, il s'agirait dans un premier temps de faire de la **dérogation à loi, par accord de branche ou d'entreprise, la règle**, sous réserve du respect de l'ordre public absolu, et dans un second temps de rendre le **droit réglementaire supplétif** du droit conventionnel. Dès la première étape, il serait ainsi possible dans chaque entreprise et chaque branche d'adapter par accord collectif les normes du Code du travail qui brident l'activité économique (IRP, seuils sociaux, durée du travail, etc.). L'Institut Montaigne suggère pour sa part que soient directement **fixés** au niveau de l'entreprise les règles gé-

rales des **relations de travail**, dans le respect de l'ordre public absolu. Sont visées les règles relatives au temps de travail (heures supplémentaires, travail de nuit, travail le dimanche, etc.), à la forme du contrat de travail (motifs de recours au CDD, durées maximales de contrat, etc.), aux IRP (seuils, nombres d'élus, etc.) et au licenciement (liste de motifs de rupture du contrat, règles de procédure spécifiques). Dans cette configuration, la loi et les accords de branche seraient supplétifs. L'Institut Montaigne réserve toutefois certains thèmes à la négociation de branche (ordre public professionnel), tels que les classifications, la formation, la prévoyance. Il souhaite également que le **salaire minimum** soit fixé au niveau des branches. Gilbert Cette et Jacques Barthélémy propose pour leur part qu'il puisse être dérogé au smic par accord de branche étendu.

L'accord collectif s'impose au contrat de travail

Les deux *think tanks* recommandent de faire primer l'accord collectif sur le contrat de travail. Toutefois, des **éléments substantiels absolus**, que sont la fonction et la qualification du salarié ainsi que le salaire horaire, ne pourraient être modifiés sans l'accord du **salarié**, estime le duo Cette/Barthélémy. En revanche, la durée du travail, et en conséquence le salaire mensuel, pourraient être modifiés par accord collectif.

Quid en cas de **refus** par le **salarié** d'une modification de son contrat de travail par l'accord collectif (hors éléments substantiels absolus) ? Gilbert Cette et Jacques Barthélémy préconisent de généraliser la **rupture sui generis**, avec la possibilité pour les signataires de l'accord d'écarter le bénéfice de l'indemnité conventionnelle et même légale de licenciement. Le salarié disposerait toutefois d'un délai de rétractation. Pour l'Institut Montaigne, un tel refus constituerait une **cause réelle et sérieuse** de licenciement, donnant lieu au versement d'indemnités inférieures aux indemnités classiques.

DEUX PRÉLUDES AU RAPPORT COMBRELLE

Les rapports de l'Institut Montaigne et de Terra Nova sonnent comme deux préludes au très attendu « rapport Combrelle », qui doit être remis au Premier ministre d'ici fin septembre. En avril dernier, Manuel Valls avait en effet chargé l'actuel président de la section sociale du Conseil d'État de réfléchir à la place de l'accord collectif dans le droit du travail et l'élaboration des normes sociales. L'objectif : accorder une plus grande place à la négociation collective et en particulier à la négociation d'entreprise (v. *l'actualité* n° 16816 du 16 avril 2015).

Nécessité d'avoir des représentants syndicaux plus légitimes

Pour faire de l'accord collectif le socle des règles sociales, encore faut-il renforcer la légitimité des représentants du personnel, estiment les deux *think tanks*. L'Institut Montaigne propose notamment de **favoriser la formation** des représentants syndicaux, de **limiter** le nombre de **mandats consécutifs**, de supprimer le monopole syndical de présentation des candidats au premier tour des élections ou d'instaurer un seuil minimal de participation. Il suggère également de **généraliser** le principe de l'**accord majoritaire**, tout comme Gilbert Cette et Jacques Barthélémy. Ces derniers considèrent également nécessaire d'augmenter le **taux de syndicalisation** des salariés, « car c'est d'abord par le nombre de ses adhérents qu'un syndicat apporte la preuve de sa représentativité réelle ». ■

CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

Suivez l'actualité sociale
en temps réel sur Twitter
@LSQredaction

Le régime général confirme les modalités de la concertation sociale menée au sein de l'INC

Le mode de partage de l'information avec les syndicats dans le régime général de sécurité sociale est défini par un accord du 5 mai 2015, qui traite également du dialogue social interrégional dans la branche. Cet accord, agrée le 19 août, prend la suite, pour une durée indéterminée, d'un accord à durée déterminée conclu en mars 2010.

Le Code de la sécurité sociale charge l'Ucanss de mettre en place, dans le régime général, selon des règles définies par la négociation, une instance nationale de concertation – l'INC – réunissant les caisses nationales et les syndicats. L'Ucanss et les fédérations CFTD, CFE-CGC et CFTC ont ratifié, le 5 mai dernier, un nouvel accord relatif à l'INC et aux observatoires inter-régionaux, qui souligne que les politiques de gestion des RH doivent être adaptées au rythme soutenu de changement des organisations que connaît le régime général. L'accord a été agrée par la tutelle le 19 août.

Des modalités de concertation

L'INC est un lieu d'information, d'échanges et de consultation des partenaires sociaux. Cette instance est consultée sur toutes les questions institutionnelles ayant un impact sur l'organisation du travail et l'emploi, qui découlent, notamment, des conventions d'objectifs et de gestion (COG), des plans stratégiques de branche, des projets nationaux et des schémas directeurs informatiques. L'INC est aussi consultée sur les thématiques transversales concer-

nant le personnel de l'institution, ainsi que sur les politiques de développement durable, menées dans le cadre de la responsabilité sociale de l'employeur. Les résultats du baromètre social institutionnel, enquête d'opinion interne, que l'Ucanss réalise depuis 2009, en interrogeant les salariés, afin de mesurer les évolutions du climat social, font l'objet d'une présentation spécifique.

Un tableau de bord social

L'accord précise les éléments d'information que les quatre caisses nationales doivent présenter chaque année, « afin d'éclairer les débats et de disposer d'un socle de connaissance commun ». Ces éléments constituent un tableau de bord pour la branche, dont les indicateurs sont listés paritairement. Ils portent sur les cinq thèmes suivants : les effectifs, les recrutements, la formation professionnelle, la rémunération et la durée du travail.

Ainsi, les éléments relatifs aux effectifs doivent comporter les effectifs par catégorie de personnel. Ils incluent aussi une ventilation selon la nature des contrats de travail (CDI ou CDD). Ils renseignent sur l'ancienneté moyenne, sur l'âge moyen et sur le taux d'emploi de personnes handicapées.

Les éléments relatifs aux recrutements incluent notamment un indicateur de recours à l'intérim, une répartition par famille de métiers et une ventilation selon la nature des contrats de travail (CDI ou CDD).

Les données sur la rémunération permettent notamment le suivi de la

masse salariale annuelle. L'indicateur formation doit donner le taux d'accès des salariés à la formation par tranche d'âge et par sexe. Et les données consacrées à la durée du travail informent sur le travail à temps partiel (hommes et femmes) et sur le volume d'heures supplémentaires effectuées dans la branche.

Des observatoires interrégionaux

Les observatoires interrégionaux, créés en 2010 pour une durée déterminée, sont maintenus. Ces observatoires sont chargés, comme précédemment, d'évaluer les effets de la mise en œuvre, au plan local, des accords sociaux nationaux, « afin de vérifier l'atteinte des objectifs poursuivis par les partenaires sociaux ». Ils doivent désormais également présenter des études en matière RH. Comme précédemment, ils sont également chargés de favoriser les échanges sur les pratiques RH, développées par les organismes du régime général lors de la mise en œuvre des accords. La synthèse des travaux des observatoires, région par région, est présentée à l'INC, au cours d'une réunion dédiée à ce sujet. Sur la base de ces travaux, l'INC prépare la campagne des observatoires de l'année suivante et en arrête les thèmes. ■

Accord du 5 mai 2015, agrée le 19 août, relatif à la concertation sociale dans le régime général de sécurité sociale

CONSULTER LE DOCUMENT SUR : www.liaisons-sociales-quotidien.fr

EMPLOI ET CHÔMAGE

Le chômage au sens du BIT stable au deuxième trimestre

Le taux de chômage, au sens du BIT, est resté stable au deuxième trimestre 2015 par rapport au trimestre précédent, a annoncé, le 2 septembre, l'Insee. Il s'établit ainsi à 10,0% en métropole, soit 2,85 millions de personnes concernées, et atteint 10,3% pour la France entière.

Selon les données de l'Insee publiées le 2 septembre, le taux de chômage au sens du Bureau international du travail en métropole s'est stabilisé au 30 juin 2015 en s'établissant à 10,0% de la population active. Cela correspond à 2 852 000 personnes. En incluant les DOM, ce taux s'élève à 10,3%, un chiffre également stable par rapport au trimestre précédent.

Recul du chômage des jeunes et des 25-49 ans

Au deuxième trimestre 2015, le chômage des 15-24 ans et des 25-49 ans est en repli, avec des taux respectifs de 23,4% (-0,6 point) et 9,3% (-0,2 point). Sur un an, le taux de chômage a augmenté de 0,4 point chez les jeunes et de 0,1 chez les 25-49 ans. Chez les

seniors en revanche, le taux de chômage a progressé de 0,6 point pour s'établir à 7,0 % au 30 juin 2015 (+ 0,4 point sur un an).

Autre enseignement de l'étude, le **taux d'emploi des jeunes** (28,2 %) a **diminué de 0,2 point**, tandis que celui des seniors (59,7 %) et des 25-49 ans (79,9 %) a progressé respectivement de 0,4 point et de 0,1 point.

Légère hausse du sous-emploi

En métropole, 1 705 000 personnes (données CVS) étaient en **sous-emploi** au deuxième trimestre 2015, c'est-à-dire soit en temps partiel subi (occupant un emploi à temps partiel, souhaitant travailler plus et étant disponibles pour le faire), soit en chômage technique ou partiel. Cela correspond à 6,6 % des per-

	2 ^e trim. 2014	3 ^e trim. 2014	4 ^e trim. 2014	1 ^{er} trim. 2015	2 ^e trim. 2015
FRANCE MÉTROPOLITAINE ET DOM					
Taux de chômage dans la population active	10,1	10,4	10,5	10,3	10,3
FRANCE MÉTROPOLITAINE					
Taux de chômage dans la population active	9,7	10,0	10,0	10,0	10,0
Taux d'emploi dans la population totale (15-64 ans)	64,3	64,2	64,2	64,2	64,2
Taux d'activité dans la population totale (15-64 ans)	71,3	71,4	71,4	71,3	71,4

Champ : population des ménages, personnes de 15 ans ou plus. Source : Insee, enquête Emploi.

sonnes ayant un emploi, en hausse de 0,1 point par rapport au trimestre précédent. Le **temps partiel subi** reste stable, atteignant 6,3 % des personnes en emploi. Enfin, le **chômage technique et partiel** progresse de 0,1 point au deuxième trimestre 2015, touchant

70 000 personnes (0,3 % des personnes en emploi). ■

INSEE, Informations rapides n° 215, 3 septembre 2015

CONSULTER LE DOCUMENT SUR : www.liaisons-sociales-quotidien.fr

// à retenir aussi

► Conventions et accords

Élections professionnelles dans les «IEG». Le *Bulletin officiel des conventions collectives* 2015-29 publie l'accord conclu le 18 mai 2015, qui fixe au 24 novembre 2016 la date commune du premier tour des élections des représentants du personnel dans les industries électriques et gazières (IEG).



Retrouvez nos informations « Dernière minute » sur le site liaisons-sociales-quotidien.fr

► Législation et réglementation

La procédure de validation des services de non-titulaire dans le régime de la CNRACL est fixée. En application de l'article 50 du décret du 26 décembre 2003 modifié, un arrêté du 21 août 2015 fixe les délais de transmission des dossiers entre les employeurs et la CNRACL (Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales) qui varient suivant la date de la demande de validation des services des non-titulaires. Il précise ainsi les délais applicables pour les demandes de validation formulées avant le 2 janvier 2015 et les demandes formulées entre le 2 janvier 2015 et le 1^{er} janvier 2017. Sont notamment indiqués : les délais de transmission des demandes par l'employeur à la caisse, le délai de transmission par la caisse du dossier d'instruction à l'employeur et le délai à l'issue duquel l'employeur doit retourner à la caisse le dossier rempli et, le cas échéant, les pièces complémentaires (*Arr. du 21 août 2015, Journal officiel 2 septembre, NOR: AFSS1507010A*).

// acteurs, débats, événements

Politique sociale

■ Le calendrier parlementaire du second semestre est fixé

Le gouvernement a fixé l'agenda parlementaire du second semestre 2015 lors du Conseil des ministres du 2 septembre. La session extraordinaire s'ouvrira à compter du 14 septembre prochain, date à laquelle le Sénat examinera en 1^{re} lecture, le projet de loi « Santé ». L'Assemblée sera quant à elle saisie, à compter du 15 septembre, en 2^e lecture, du projet de loi relatif à l'adaptation de la société au vieillissement. L'examen de ces deux textes s'achèvera d'ici la fin de l'année. La session ordinaire s'ouvrira le 1^{er} octobre. Une large part du calendrier parlementaire d'octobre à décembre sera consacrée à la discussion du projet de

loi de finances, du projet de loi de financement de la sécurité sociale et du projet de loi de finances rectificative. Le Sénat examinera en octobre le projet de loi relatif au droit des étrangers. De nouveaux textes seront en outre soumis au Parlement dans les trois prochains mois, dont le projet de loi relatif à la déontologie des fonctionnaires et le projet de loi sur la justice du XXI^e siècle.

■ La nomination de Myriam El Khomri au ministère du Travail commentée par les partenaires sociaux

L'UPA souhaite, le 2 septembre à la nouvelle ministre du Travail (*v. page 1*) « le plein succès dans ses nouvelles fonctions ». Elle souligne que « la première priorité consistera à dynamiser le marché de l'emploi afin d'inverser rapidement

la courbe du chômage. Les entreprises de l'artisanat et du commerce de proximité seront les premières à relancer un vaste mouvement d'embauche dès lors que les freins actuels auront été levés ». De son côté, le secrétaire général de FO, Jean-Claude Mailly, a déclaré qu'il « jugera sur les actes ». Pour lui, « la connaissance du secteur du travail n'est pas le seul critère pour un ministre du Travail. On a eu des ministres qui n'étaient pas des spécialistes des relations sociales et qui ont été de bons ministres ». « Ce qui compte c'est le poids politique dans un gouvernement ». De même, Luc Bérille de l'Unsa observe que « ce n'est pas la première ministre du Travail à ne pas être une experte au moment où elle est nommée ». Mais « il va falloir qu'elle

démontre des talents d'adaptation rapide » et qu'elle « ait le poids politique nécessaire pour que les sujets qui relèvent de ce champ ministériel ne relèvent pas d'un autre », a-t-il ajouté, en référence à Bercy (avec l'AFP).

Droit du travail

❑ Laurent Berger n'est pas choqué par la volonté de Valls de réformer la réglementation du travail

Le secrétaire général de la CFDT déclare dans une interview au *Monde* (3-9) qu'il « n'est pas choqué » par les récents propos du Premier ministre concernant sa volonté de réformer la réglementation du travail. Selon lui, « il y a un besoin de régulation, avec des normes que la société doit fixer pour tout le monde. C'est cela le Code du travail. Il y a aussi des normes que les branches fixent pour répondre à leurs particularités ». Il se dit opposé « au *statu quo* car le Code du travail est illisible pour les salariés et, du coup, il n'est plus respecté ». Mais, a-t-il prévenu, « faire croire qu'il faudrait casser le Code du travail parce qu'il serait responsable de tous les maux de l'économie et que cela permettrait de recréer de l'agilité pour les entreprises, c'est archifaux ». « La voie de passage est de voir comment on articule les différents niveaux de régulation. Il n'est pas interdit de dire que l'entreprise est un de ces niveaux, à condition qu'on préserve une norme sociale minimale si l'entreprise ne joue pas le jeu de la négociation ». Concernant le rapport attendu de Jean-Denis Combrexelle, il souhaite « qu'il casse l'idée que le débat porte sur le nombre de pages du Code du travail et qu'il donne les voies pour revivifier le dialogue social dans les branches et les entreprises ». Il attend aussi qu'il « affirme que la protection des travailleurs dans une économie compétitive relève tant du Code du travail que de la négociation collective ».

❑ Le Medef et la CGPME assez satisfaits des études de l'Institut Montaigne et de Terra Nova (v. page 2)

Au Medef, on se « réjouit » de voir que « l'idée de privilégier les accords d'entreprise – proposée par une partie du patronat depuis longtemps – prospère ». La sortie quasi simultanée des rapports « d'un *think tank* classé plutôt libéral et un autre de gauche » montre « une convergence gauche/droite », le signe que « le pays est mûr », souligne l'organisation patronale. « Il faut pouvoir faire de la norme sur mesure », « passer de la régulation par l'État à la régulation par l'accord », poursuit un responsable du Medef, repoussant les craintes de « dérégulation » exprimées par la CGT et FO. De son côté, François Asselin, patron de la CGPME, déclare dans *la Tribune* (2-9) que la proposition de Terra Nova est

« une bonne idée ». Il pose toutefois quelques « conditions » : un « socle de règles communes à toutes les entreprises » ou encore la possibilité de référendum en l'absence de délégués (avec l'AFP).

❑ Une majorité de Français acquise à une réforme du Code du travail

75 % des personnes interrogées se déclarent favorables à « une réforme du Code du travail » et 64 % à « la création d'un contrat de travail plus flexible ». Et ils jugent à 57 % que rendre plus flexible le contrat de travail faciliterait la création d'emplois, selon un sondage Odoxa pour BFM Business, Challenges et Aviva Assurance, publié le 3 septembre. En revanche, 57 % des Français se montrent opposés à « la possibilité pour les entreprises d'embaucher et de licencier plus facilement ». Pour mener des réformes économiques et sociales efficaces en termes d'emploi, une forte majorité de Français (66 %) fait davantage confiance à la négociation entre syndicats et patronat qu'à l'État et au Parlement (avec l'AFP).

Formation

❑ Le Copanef publie une liste globale des formations éligibles au CPF

Le Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) a rendu public sur le portail du FPSPP la liste à jour au 31 août 2015 de l'ensemble des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF). Y sont répertoriées les actions visant des certifications de tout niveau (du socle de compétences au bac +5 et plus) inscrites sur la liste nationale interprofessionnelle par le Copanef, sur l'ensemble des listes régionales des Copanef et sur les listes de branches établies par un nombre désormais important de CPNE (Commission paritaire nationale pour l'emploi). Cette très longue liste permet d'avoir un aperçu global des formations publiées sur le site www.mon-compteformation.gouv.fr par la Caisse des dépôts et consignations.

❑ Le CPF a confirmé sa montée en puissance en août

Au 1^{er} septembre, 1,73 million de comptes personnel de formation (CPF) avaient été ouverts sur le site www.mon-compteformation.gouv.fr, 86 025 dossiers de formation créés et 36 936 validés, selon les chiffres de la DGEFP rendus publics le 2 septembre. Sur le seul mois d'août, plus de 15 000 personnes ont obtenu le feu vert, soit un peu plus qu'en juillet (plus de 14 000 dossiers validés). Le dispositif, qui a remplacé le droit individuel à la formation (DIF) en janvier dernier, avait connu un retard à l'allumage, l'administration n'ayant recensé que 943 dossiers validés entre janvier et avril, 1 516 en mai et 4 141 en juin. Les chiffres de

juillet et d'août restent toutefois très en deçà du rythme de croisière qu'avait atteint le DIF, environ 45 000 entrées en formation chaque mois (avec l'AFP).

Fonction publique

❑ Travail au noir : la CGPME dénonce la gabegie dans la gestion des effectifs publics...

Alors qu'un rapport des inspections générales des Finances, des Services judiciaires et des Affaires sociales, a révélé que les ministères emploient quelque 50 000 personnes non déclarées, dont 40 500 pour le seul ministère de la Justice (v. *l'actualité* n° 16905 du 3 septembre 2015), la CGPME a déclaré le 2 septembre qu'« une telle gabegie dans la gestion des effectifs publics semble invraisemblable et augure bien mal de la maîtrise des dépenses publiques ». Elle ajoute que « cette triste affaire illustre de manière éclatante l'application différenciée des règles entre les secteurs public et privé. Qu'il s'agisse du mode de calcul des pensions, des jours de carence, des quotas d'apprentis, de l'hôpital public ou de l'agenda d'accessibilité programmée, le secteur public n'hésite pas à s'exonérer des contraintes imposées au secteur marchand ». Elle souligne qu'« une entreprise qui se serait rendue coupable d'un tel délit aurait fait l'objet de poursuites pénales avec les conséquences que chacun peut imaginer ».

❑ ... tandis que le ministre de la Justice indique s'être saisi du dossier

La garde des Sceaux a assuré le 2 septembre qu'elle « travaille sur les préconisations de ce rapport » depuis que celui-ci a été remis (l'été 2014). « C'est un problème que j'ai pris effectivement à bras-le-corps », a-t-elle déclaré à la sortie du Conseil des ministres. Elle a assuré être « la première garde des Sceaux à avoir pris le problème en charge », alors qu'il remonte à 1999. Parmi les mesures prises, la création d'un portail internet « qui permet [...] de savoir qui est concerné, parce qu'il y a une différence à faire entre les personnes qui accomplissent des missions occasionnelles et les sociétés de prestation de services ». « Pour les personnes qui accomplissent une mission occasionnelle, il y a une rémunération et donc une déclaration et les prestations de sécurité sociale, et puis pour les prestations de service c'est la TVA » (avec l'AFP).

Secteurs

❑ Crise agricole : les agriculteurs manifestent à Paris à l'appel de la FNSEA

Quelque 1 400 tracteurs selon la Préfecture de police, 1 700 selon la FNSEA, sont entrés dans Paris, le 3 septembre, pour

exprimer la détresse du monde paysan et réclamer des aides face à la chute constante de leurs revenus. La FNSEA et les **Jeunes agriculteurs (JA)** attendent un « engagement de la part des pouvoirs publics » en faveur des exploitants. Ils réclament une « année blanche pour les traites bancaires afin de redonner du souffle aux exploitations ». Par ailleurs, les agriculteurs attendent une réponse à leur demande de moratoire sur les normes, environnementales notamment, dont ils dénoncent l'empilement bureaucratique. Reste que cette manifestation ne fait pas l'unanimité dans le monde agricole. Ainsi, la **Confédération paysanne**, tout en reconnaissant qu'il y a « une vraie détresse des paysans », a décidé de ne pas s'associer au mouvement. « Quand on a vu la reprise en main extrêmement populiste de Xavier Beulin (président de la FNSEA), les 3 milliards de plus qu'il vient demander aujourd'hui, on a l'impression que [...] le fossyeur Beulin est aux manettes pour aller à l'Élysée demander un énième plan de licenciement de l'agriculture », a déclaré le 3 septembre Laurent Pinatel, porte-parole de la confédération. « L'agriculture est dans le mur, ça fait 40 ans qu'on essaie le même modèle, appuyé par la FNSEA, il faut changer », a-t-il martelé en plaidant pour une agriculture moins productiviste, reposant sur des « critères de qualité ». De son côté, la **FGA-CFDT** déclare qu'elle « comprend le désarroi et les inquiétudes des agriculteurs devant leurs difficultés de commercialisation, leurs problèmes d'endettement comme de revenu. Cependant, devant la répétition des crises, elle s'interroge sur les responsabilités individuelles des agriculteurs en tant que chef d'entreprise, mais aussi collectives » (avec l'AFP).

Entreprises

La fusion BNP Paribas PF/LaSer finalisée, pas de départs contraints

Les deux filiales de crédit à la consommation de BNP Paribas, BNP Paribas Personal Finance et LaSer vont fusionner, avec à la clé une réorganisation des activités qui se traduira par une réduction de 10 % des effectifs entre 2015 et 2017, mais sans départs contraints, a indiqué, le 1^{er} septembre, BNP Paribas Personal Finance. Celle-ci explique que les sites de Levallois-Perret et de Mérignac sont « confortés dans la durée » et que la réduction des effectifs « sera gérée entièrement au travers des départs naturels et des mobilités ouvertes au sein du groupe BNP Paribas » (avec l'AFP).

PSA Mulhouse va créer une équipe de week-end en embauchant 750 intérimaires

L'usine PSA de Mulhouse (Haut-Rhin) va constituer une équipe de travail de

week-end en janvier pour faire face à un surcroît de production. La mise en place de cette équipe entraînera la création de 750 emplois d'intérimaires au long du premier semestre 2016, a précisé le 1^{er} septembre la direction. Pour faire face au surcroît d'activité l'usine avait ces derniers mois multiplié les séances d'heures supplémentaires. Les syndicats FO/CFTC/CFE-CGC du site, regroupés en une alliance locale, ont salué positivement la décision, tandis que la CGT a critiqué une « précarité poussée à son maximum (qui) ferme la porte à toute embauche en CDI » (avec l'AFP).

PSA La Janais : la région Bretagne envisage d'acquérir 52 hectares du site

La Région Bretagne envisage d'acquérir 52 hectares sur les plus de 240 hectares que compte le site PSA Peugeot Citroën de La Janais, près de Rennes. Son objectif est de pérenniser cette usine qui emploie près de 3 800 personnes et qui doit accueillir l'an prochain la remplaçante de la Peugeot 5008 (avec l'AFP).

Cenntro Motors : les salariés en appellent à l'État pour un nouveau repreneur

75 salariés de Cenntro Motors (ex-SITL) ont manifesté le 1^{er} septembre à Lyon contre un plan de 263 licenciements et pour demander à l'État un nouveau repreneur. Le tribunal de commerce de Lyon doit se prononcer sur l'avenir de l'entreprise le 10 septembre prochain, après avoir déjà poursuivi le plan de redressement judiciaire dont fait l'objet l'entreprise depuis le 30 avril (avec l'AFP).

2theloo : l'affaire des dames pipi renvoyée à un juge professionnel

Le Conseil des prud'hommes de Paris a renvoyé le 27 août à un juge départemental le soin de trancher le litige opposant le nouveau gestionnaire des toilettes de monuments parisiens à 11 employées. À l'issue d'un appel d'offres, une filiale du groupe néerlandais 2theloo a repris au 1^{er} juillet plusieurs toilettes de hauts lieux touristiques parisiens (Sacré-cœur, Notre-Dame, Place de l'Étoile, etc.). Mais elle ne veut pas garder les salariées de l'ancien prestataire, 11 femmes ayant souvent dépassé la soixantaine et comptant de 12 à 32 ans d'ancienneté. Le conseil des prud'hommes devrait rendre sa décision le 8 septembre. Cette situation n'est pas satisfaisante pour les salariées qui ne perçoivent pas de salaire depuis le 10 juillet 2015, déplore Force ouvrière (avec l'AFP).

Aker Solutions : nouvelles suppressions d'emploi

Le groupe parapétrolier norvégien Aker Solutions, affecté par la chute des investissements dans le secteur, a

annoncé, le 1^{er} septembre, 500 suppressions d'emploi supplémentaires dans ses activités sous-marines. Confrontés à la chute du cours du baril qui a perdu environ 60 % de sa valeur depuis l'été dernier, les groupes pétroliers sabrent dans leurs investissements, affectant fournisseurs et sous-traitants. Depuis janvier 2014, les secteurs pétrolier et parapétrolier norvégiens ont perdu plus de 20 000 postes, selon DNB Markets (avec l'AFP).

International

Inde : des millions de travailleurs en grève contre les réformes de Modi

Des millions de travailleurs étaient en grève le 2 septembre en Inde pour protester contre les réformes économiques du gouvernement de Narendra Modi. Les syndicats craignent que les réformes du marché du travail promises celui-ci soient néfastes pour l'emploi et demandent au Premier ministre de renoncer à faciliter les licenciements et à fermer les usines hors d'âge. Le secrétaire du All India Trade-union Congress estime à 150 millions le nombre de grévistes. Cette grève, la plus importante depuis deux ans, touche en particulier les banques publiques, le secteur minier et manufacturier et les transports. Le gouvernement veut simplifier la législation en matière sociale, qui dépend d'une myriade de lois remontant parfois à l'ère coloniale britannique, et veut un code du travail unique pour l'industrie. Les syndicats reconnaissent la nécessité d'une réforme mais estiment que les propositions du gouvernement vont porter atteinte à la sécurité de l'emploi et à la rémunération des salariés (avec l'AFP).

Qatar Airways met fin à une clause «discriminatoire» sur les hôtessees enceintes

La compagnie aérienne Qatar Airways, condamnée par l'Organisation internationale du travail (OIT) pour discrimination, a supprimé de ses contrats de travail une clause prévoyant le licenciement des hôtessees de l'air en cas de grossesse, a-t-elle indiqué le 26 août dernier. Les salariées concernées se verront offrir un emploi de substitution temporaire au sol. Une autre clause dénoncée par l'OIT interdisant aux salariés de se marier a également été supprimée, mais remplacée par une demande d'autorisation de la direction de Qatar Airways. En revanche, certaines dispositions contestées par le personnel, comme l'obligation pour les femmes membres d'équipages d'être récupérées à la fin de leur journée de travail par leur père, leur frère ou leur mari, devraient rester en place pour le moment (avec l'AFP).

// le dossier juridique

Loi « Rebsamen » : la réforme de la négociation collective

Des négociations regroupées, représentativité patronale, etc.

Après la réforme des IRP (v. le dossier juridique -IRP- n° 153/2015 du 31 août 2015), voici un nouveau volet de la loi Rebsamen du 17 août 2015, celui consacré à la négociation collective.

Mesures-phare du texte : le regroupement des négociations obligatoires et l'élargissement de la possibilité de conclure des accords avec des élus. Au menu également de ce dossier : la représentativité patronale et la restructuration de branches.

Nous poursuivrons notre analyse de la loi Rebsamen dans le dossier juridique du 21 septembre, qui portera sur la prime d'activité.

À CLASSER SOUS
CONVENTION
ET ACCORDS
DROIT DE LA
NÉGOCIATION

02 / 15

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi réforme en profondeur le droit de la négociation collective. Elle comporte aussi des mesures relatives à la représentativité patronale et à la restructuration des branches qui ont été intégrées au texte au fil des débats.

La loi est applicable depuis le 19 août 2015, lendemain de sa publication, sous réserve de la publication des décrets d'application et sauf dispositions particulières prévoyant des dates différentes.

1 La négociation collective simplifiée

L'article 19 de la loi rationalise les différentes obligations de négocier et facilite la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux. Ces dispositions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

À NOTER Les entreprises couvertes, à cette date, par un accord relatif à la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, à l'égalité professionnelle hommes/femmes, aux mesures de lutte contre les discriminations ou à l'emploi des travailleurs handicapés, ne seront soumises à l'obligation de négocier sur ces thèmes selon les nouvelles règles qu'à l'expiration de cet accord et, au plus tard, à compter du 31 décembre 2018.

DES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES REGROUPÉES EN TROIS BLOCS

À compter du 1^{er} janvier 2016, les négociations obligatoires d'entreprise telles que prévues actuellement par le Code du travail

seront regroupées autour de **trois grands blocs** (C. trav., art. L. 2242-1 modifié et loi, art. 19, I à IV) :

- une négociation **annuelle** sur la **rémunération**, le **temps de travail** et le partage de la **valeur ajoutée** (C. trav., art. L. 2242-5 à L. 2242-7 modifiés) ;
- une négociation **annuelle** sur l'**égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes et la **qualité de vie au travail** (C. trav., art. L. 2242-8 à L. 2242-12 modifiés) ;
- tous les **trois ans**, dans les entreprises d'au moins **300 salariés**, une négociation sur la gestion des **emplois** et des **parcours professionnels** (C. trav., art. L. 2242-13 à L. 2242-19 modifiés).

Dans le cadre de ce nouveau dispositif, aucune des négociations obligatoires actuelles ne disparaît (v. tableau comparatif, page 3).

À NOTER Actuellement, à titre expérimental (jusqu'au 31 décembre 2015), l'employeur et les organisations syndicales de salariés peuvent convenir par accord d'entreprise de regrouper en une négociation unique, dite de « qualité de vie au travail », tout ou partie de certaines négociations obligatoires, notamment celles portant sur la durée du travail, la prévention de la pénibilité ou encore l'égalité professionnelle (art. 33 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle).

➤ Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée Thèmes de cette négociation

Cette négociation annuelle portera sur (C. trav., art. L. 2242-5 modifié) :

- les **salaires effectifs** ;
- la **durée effective** et l'**organisation** du temps de travail, notamment la mise en

place du temps partiel et la réduction du temps de travail ;

– l'**intérêt**, la **participation** et l'**épargne salariale**, à défaut d'accord d'intérêt, de participation, de plan d'épargne d'entreprise, de Perco ou d'accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs ;
– le **suivi** de la mise en œuvre des mesures visant à **supprimer** les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Niveau de la négociation

Dans les entreprises comportant des établissements ou groupes d'établissement distincts, cette négociation pourra avoir lieu à ces niveaux (*C. trav., art. L. 2242-5, al. 6 modifié*).

Informations à fournir

Comme dans le cadre de l'actuelle négociation sur les salaires et la durée du travail, cette négociation donnera lieu de la part de l'employeur à une **information** sur les **misés à disposition** de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs (*C. trav., art. L. 2242-9-1 devenu L. 2242-6*).

À NOTER Dans les entreprises qui ne sont pas soumises à cette obligation annuelle de négocier, l'employeur communiquera aux salariés qui le demandent une information sur les misés à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs (*C. trav., art. L. 2242-6*).

Dépôt des accords

Comme actuellement, les accords collectifs d'entreprise sur les **salaires effectifs** devront être **déposés** auprès de l'**autorité administrative**, accompagnés d'un **procès-verbal** d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignait les propositions respectives des parties (*C. trav., art. L. 2242-10 devenu L. 2242-7*).

À NOTER Ce PV devra attester que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations, et notamment qu'il a convoqué les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions, qu'il leur a communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et qu'il a répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des syndicats.

RECOURS DU CE À UN EXPERT EN VUE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR L'ÉGALITÉ

Dans les entreprises d'**au moins 300 salariés**, le CE pourra recourir à un expert technique à l'occasion de tout projet important et en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle. Le recours à cet expert fera l'objet d'un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité. Cet expert disposera des éléments d'information prévus à ces mêmes articles.

En cas de **désaccord** sur la nécessité d'une expertise (par exemple, demande d'une expertise un mois après la clôture de la négociation sur l'égalité professionnelle), sur le choix de l'expert ou sur l'étendue de la mission qui lui est confiée, la décision sera prise par le **président du TGI** en urgence (*C. trav., art. L. 2325-38 modifié*).

Cette possibilité offerte au CE pourra paraître surprenante dans la mesure où ce sont les DS, et non le CE, qui négocient. Cependant, le Code du travail lui confère déjà cette possibilité en vue de la négociation de l'accord de maintien de l'emploi et de l'accord majoritaire sur le plan de sauvegarde de l'emploi.

Égalité professionnelle et qualité de vie au travail

Le deuxième grand bloc de négociation regroupe l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

À NOTER Dans le projet de loi initial, ce deuxième bloc de négociation devait s'intituler « qualité de vie ». Face aux craintes des associations féministes et du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle sur le devenir de la négociation sur l'égalité professionnelle, le Parlement l'a renommé en ajoutant « égalité professionnelle » et a étoffé les dispositions relatives à ce thème en reprenant les dispositions existantes.

Thèmes de cette négociation

> L'égalité professionnelle

Cette négociation portera, comme c'est le cas aujourd'hui, sur les **objectifs** et les **mesures** permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment la suppression des écarts de **rémunération**, d'accès à l'**emploi**, de **formation** professionnelle, de déroulement des **carrières** et de promotion professionnelle, de **conditions** de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à **temps partiel**, et de **mixité** des emplois. Elle devra également porter sur le calcul des **cotisations** d'assurance **vieillesse** sur le salaire à temps plein pour les salariés à **temps partiel** et les conditions de prise en charge par l'employeur de supplément de cotisations (*C. trav., art. L. 2242-8 modifié*).

En l'**absence d'accord** collectif prévoyant des mesures sur l'égalité professionnelle, la **négociation** annuelle sur les **salaires effectifs** (v. page 1) portera également, comme aujourd'hui, sur la programmation de mesures permettant de **supprimer les écarts** de rémunération et les différences de déroulement de carrière. Par ailleurs, l'employeur devra, après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, établir un **plan d'action** destiné à assurer une telle égalité. À défaut, l'entreprise sera passible d'une **pénalité** financière.

À NOTER Fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, ce plan déterminera les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définira les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évaluera leur coût. Ce plan sera déposé auprès de l'autorité administrative. À notre avis, les modalités de dépôt du plan d'action actuellement inscrites aux articles D. 2323-9-2 (entreprises de moins de 300 salariés) et D. 2323-12-2 (entreprises d'au moins 300 salariés) s'appliquent. Le dépôt s'effectuera donc selon les modalités prévues aux articles D. 2231-2 à D. 2231-4 du Code du travail. Une synthèse de ce plan sera affichée sur les lieux de travail et pourra être portée à la connaissance des salariés par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle devra aussi être tenue à la disposition de toute personne qui la demandera et être publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il existe.

> La qualité de vie au travail

La négociation annuelle portera également sur (*C. trav., art. L. 2242-8 modifié*):

– l'articulation entre la **vie personnelle** et la **vie professionnelle** pour les salariés ;

– les mesures permettant de lutter contre toute **discrimination** en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;

– les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs **handicapés** ;

– la mise en place d'un régime de **prévoyance** et d'un régime de **frais de santé** (à défaut de couverture garantie par accord de branche ou d'entreprise). Dans les entre-

prises de travaux forestiers, la négociation portera sur l'accès aux garanties collectives ;
 – l'exercice du **droit d'expression** directe et collective. Cette négociation pourra également porter sur la prévention de la **pénibilité**. Si un accord est conclu en ce sens, l'entreprise ne sera pas soumise à la pénalité prévue en l'absence d'accord ou de plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité (C. trav., art. L. 2242-12 modifié).

Informations à fournir

Pour négocier sur l'**égalité professionnelle**, les partenaires sociaux s'appuieront sur les données de la **base de données économiques et sociales** relatives à cette thématique (sur cette nouvelle rubrique, créée de la loi Rebsamen : v. le dossier juridique -IRP- n° 153/2015 du 31 août 2015).

Sur le recours possible du CE à un **expert** pour préparer la négociation sur l'égalité hommes/femmes, v. encadré page 2.

☒ Gestion des emplois et des parcours professionnels

Dans les entreprises et groupes d'entreprises d'**au moins 300 salariés** (ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France), l'employeur devra (comme aujourd'hui) engager **tous les trois ans** une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (C. trav., art. L. 2242-13 modifié).

À NOTER Si un accord de groupe est conclu sur les thèmes inclus dans le champ de cette négociation triennale, les entreprises comprises dans le périmètre de l'accord de groupe seront, comme c'est actuellement le cas, réputées avoir satisfait aux obligations de négocier sur ces sujets (C. trav., art. L. 2242-18 devenu L. 2242-16).

Thèmes obligatoires de cette négociation

S'agissant de son contenu obligatoire, la négociation portera, comme aujourd'hui, sur :

- la mise en place d'un **dispositif de GPEC** ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées (notamment, abondement du compte personnel de formation) ;
- les conditions de la **mobilité professionnelle ou géographique** interne à l'entreprise ;
- les grandes orientations à 3 ans de la **formation** professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation ;
- les perspectives de recours par l'employeur aux différents **contrats de travail**, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens pour diminuer le recours aux emplois précaires ;
- les conditions dans lesquelles les entreprises **sous-traitantes** sont informées des orientations stratégiques. Seul changement : la négociation devra aborder le déroulement de **carrière** des salariés exerçant des **responsabilités syndicales** et l'exercice de leurs fonctions.

À NOTER À défaut d'accord sur les thèmes devant être abordés lors de la négociation sur la GPEC, le CE ne

DES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES REGROUPÉES

Nouvelles obligations de négocier au 1 ^{er} janvier 2016	Correspondance avec les obligations de négociation actuelles
Négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et la répartition de la valeur ajoutée (C. trav., art. L. 2242-5 à L. 2242-7)	Négociation annuelle sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel (C. trav., art. L. 2242-7 et L. 2242-8).
	Négociation annuelle sur l'intéressement, la participation et l'épargne salariale (C. trav., art. L. 2242-12).
Négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie (C. trav., art. L. 2242-8 à L. 2242-12)	Négociation annuelle sur la protection sociale complémentaire des salariés (C. trav., art. L. 2242-11).
	Négociation annuelle ⁽¹⁾ sur l'égalité femmes-hommes (C. trav., art. L. 2242-5 et L. 2242-5-1).
	Négociation annuelle sur le handicap, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi ⁽¹⁾ (C. trav., art. L. 2242-13).
	Négociation sur la pénibilité (C. trav., art. L. 4163-2 et s.) ⁽²⁾ .
	Négociation annuelle sur le droit d'expression (C. trav., art. L. 2281-5) ⁽¹⁾ .
	Négociation triennale sur la qualité de vie (art. 33 de la loi du 5 mars 2014).
	Négociation sur la conciliation entre vie syndicale et vie professionnelle (C. trav., art. L. 2141-5) ⁽³⁾ .
Négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (C. trav., art. L. 2242-13 à L. 2242-19)	Négociation sur le contrat de génération (C. trav., art. L. 5121-8 et L. 5121-9) ⁽²⁾ .
	Négociation triennale sur la GPEC (C. trav., art. L. 2242-15).
	Négociation triennale sur le déroulement de carrières des salariés exerçant des responsabilités syndicales (C. trav., art. L. 2242-20).
	Négociation sur la conciliation entre vie syndicale et vie professionnelle (C. trav., art. L. 2141-5) ⁽³⁾ .

(1) Annuelle, puis triennale après un premier accord.
 (2) Durée maximale de trois ans pour l'accord ou le plan d'action.
 (3) Pas de périodicité pour cette négociation.

UTILISATION DES HEURES DE DÉLÉGATION

Le délégué syndical peut utiliser ses heures de délégation (excepté celles réservées à la négociation d'entreprise) pour participer (art. 9 de la loi et C. trav., art. L. 2143-16-1 nouveau) :

- à des négociations (ou concertations) dans les **branches** ou au niveau **national et interprofessionnel**;
- aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

sera plus, comme c'est le cas aujourd'hui, consulté sur les points faisant défaut.

Thèmes facultatifs

Outre les thèmes obligatoires, cette négociation triennale pourra porter sur :

- le **contrat de génération**. L'accord conclu à ce titre permettra à l'entreprise de ne pas être soumise à la pénalité prévue en cas de manquement de l'employeur à ce sujet (C. trav., art. L. 2242-19 devenu L. 2242-14);
- les modalités d'information et de **consultation** du CE en cas de **PSE**, les catégories d'emploi menacées par les évolutions économiques et technologiques, l'association des sous-traitants à la GPEC de l'entreprise et la participation de l'entreprise aux actions de la GPEC territoriale (C. trav., art. L. 2242-16 devenu L. 2242-15);
- la **mobilité interne** (C. trav., art. L. 2242-21 devenu L. 2242-17), étant précisé que les dispositions relatives à la négociation et la conclusion d'accords collectifs sur ce thème seront inchangées (C. trav., art. L. 2242-21 à L. 2242-23 devenant L. 2242-17 à L. 2242-19).

Des adaptations par accord majoritaire

Périodicité des négociations

> Allongements possibles

Dans les entreprises ayant conclu un **accord** ou élaboré un **plan d'action** relatif à l'**égalité** professionnelle entre les femmes et les hommes, il sera possible, par **accord majoritaire** d'entreprise, de modifier la **périodicité** des négociations obligatoires pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de (C. trav., art. L. 2242-20 modifié) :

- **trois ans** pour la négociation sur la **remunération**, le temps de travail et le partage de la **valeur ajoutée** et celle sur l'**égalité** professionnelle et la **qualité de vie** au travail. Toutefois, la négociation sur les **salaires** pourra sans délai redevenir **annuelle** si une organisation signataire en fait la demande;
- **cinq ans** pour la négociation sur la gestion des **emplois** et des **parcours** professionnels.

> Quel impact ?

La loi Rebsamen prévoit que lorsqu'un accord allonge la périodicité des négociations, l'employeur sera **considéré comme remplissant l'obligation** de négocier sur ce thème pour la **durée** prévue par l'**accord**.

Ainsi, lorsque la périodicité de la négociation sur l'**égalité professionnelle** sera portée à une durée supérieure à un an, l'employeur échappera à la **pénalité** financière due par les entreprises non couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'**égalité** professionnelle (C. trav., art. L. 2242-20, al. 4 modifié).

Il en est de même pour la négociation sur les **salaires** : la **sanction** de réduction ou de suppression de la **réduction Fillon**, de l'**allègement** applicable à Saint-Pierre-et-Miquelon et de l'**exonération** dans les **ZRR**, prévue à défaut de négociation annuelle sur les salaires, sera **neutralisée** pendant la durée de l'accord. Elle s'appliquera à nouveau au terme de l'accord ou si une organisation

signataire demande que cette négociation soit engagée sans délai. Dès lors, si l'employeur n'a pas rempli au cours d'une année civile son obligation annuelle de négociation sur les salaires, le montant de la réduction Fillon ou de l'exonération ZRR sera réduit de 10 % au titre des rémunérations versées cette même année, puis l'allègement sera supprimé lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la 3^e année consécutive.

À NOTER Il est étonnant que la loi ne vise pas d'autres dispositifs d'allègements des charges sociales, tels que ceux applicables dans les zones franches urbaines (ZFU) ou dans les bassins d'emploi à redynamiser (BER).

Nombre ou regroupement des négociations

Il sera également possible, par **accord** d'entreprise **majoritaire**, d'adapter le **nombre de négociations** au sein de l'entreprise ou de prévoir un regroupement différent des thèmes, à condition de ne supprimer aucun des thèmes obligatoires (C. trav., art. L. 2242-20, al. 3 modifié).

NÉGOCIATION DANS LES ENTREPRISES DÉPOURVUES DE DS

Jusqu'à présent, en l'absence de DS (ou de DP désigné comme DS dans les entreprises de moins de 50 salariés), il était possible de négocier des accords collectifs avec les représentants élus du personnel (CE, DUP ou, à défaut, DP), ou en leur absence avec des salariés mandatés, mais dans des conditions très strictes : un effectif de **moins 200 salariés**, des thèmes de négociation limités, une approbation de l'accord par une commission paritaire de branche ou par référendum. Afin de favoriser l'implantation syndicale, l'article 21 de la loi élargit les possibilités de négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

Ces dispositions seront applicables dès publication des décrets d'application.

En présence d'élus

De nouvelles possibilités

Tout d'abord, la possibilité de négocier avec les élus n'est plus réservée aux entreprises de moins de **200 salariés**, l'article 21 de la loi **supprimant** cette **condition d'effectif**. Toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, sont donc concernées.

Par ailleurs, la loi augmente les possibilités de négocier :

- la négociation s'engage en **priorité**, ce qui est nouveau, avec des **élus expressément mandatés** à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel. Une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié et seulement pour la négociation envisagée par l'employeur. Il peut s'agir d'un élu **titulaire** ou d'un élu **suppléant** (C. trav., art. L. 2232-21, al. 1 modifié);
- à défaut d'élus mandatés, l'employeur peut négocier avec un **élu non mandaté**. Il doit s'agir d'un élu **titulaire** (C. trav., art. L. 2232-22, al. 1 nouveau);
- dans le cas où aucun élu n'a souhaité négocier, l'employeur peut négocier avec un **salarié non élu mandaté** par l'une des organisations syndicales de salariés pré-citées (C. trav., art. L. 2232-24 modifié).

En pratique, l'employeur doit **informer** de sa décision d'**ouvrir une négociation** :

- les représentants **élus du personnel**, par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine (C. trav., art. L. 2232-23-1, al. 1 nouveau);

– les organisations **syndicales représentatives** dans les branches dont relève l'entreprise, ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel (*C. trav., art. L. 2232-21, al. 2 et L. 2232-24 modifiées*).

Les représentants **élus qui souhaitent négocier ont un mois pour l'indiquer** et préciser le cadre (mandatement ou non). À l'issue du délai d'un mois, la négociation s'engage avec le ou les salariés mandatés, ou, à défaut, avec un salarié élu non mandaté (*C. trav., art. L. 2232-23-1, al. 2 et 3 nouveaux*).

À NOTER La loi Rebsamen prévoit la possibilité pour les entreprises d'au moins 300 salariés de regrouper, par accord collectif, des IRP au sein d'une seule instance (v. le dossier juridique -IRP- n° 153/2015 du 31 août 2015). Dans les entreprises dépourvues de DS, l'employeur a la possibilité de négocier avec les élus de cette instance dès lors que celui-ci englobe le CE. Dans le cas contraire, l'employeur doit négocier avec les élus du CE.

Thèmes de la négociation

La négociation avec des **élus mandatés** peut porter sur tout sujet (*C. trav., art. L. 2232-21 modifié*).

En revanche, la négociation avec un **élu non mandaté** ou un **salarié mandaté** reste limitée aux mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs dits de méthode en cas de plan de sauvegarde de l'emploi (*C. trav., art. L. 2232-22, al. 2 et L. 2232-24 modifiés*).

Validité de l'accord collectif

Pour être valide, l'accord négocié avec des **élus mandatés** doit être **approuvé par les salariés à la majorité** des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral (*C. trav., art. L. 2232-21-1 nouveau*). Il n'a pas à être soumis à une commission paritaire de branche. L'accord conclu avec des **élus non mandatés** doit être (*C. trav., art. L. 2232-22, al. 3 modifié*):

– signé par des **élus titulaires** représentant la **majorité des suffrages** exprimés lors des dernières élections professionnelles;

– approuvé par la **commission paritaire de branche**, cette dernière contrôlant que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. À défaut d'accord de branche, la commission comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Si l'une de ces conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.

Enfin, pour les accords négociés avec des **salariés non élus mandatés**, un **référendum** est organisé dans l'entreprise. Il doit ainsi être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit (*C. trav., art. L. 2232-27*).

En l'absence d'élus

Les entreprises **dépourvues de DS** et dans lesquelles un **PV de carence** établit l'absence de représentants élus du personnel conservent la possibilité de conclure des accords collectifs avec des **salariés mandatés**. Ce mode de négociation est également possible dans les entreprises de **moins de 11 salariés**.

Les salariés peuvent être mandatés par une ou plusieurs organisations **représentatives** dans la **branche**, ou, à

défaut, ce qui est nouveau, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau **national** et interprofessionnel (*C. trav., art. L. 2232-24 modifié*).

La négociation reste **limitée** aux **mesures** dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs dits de méthode en cas de PSE.

Pour être valide, l'accord est soumis par **référendum** aux salariés qui doivent l'approuver à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Renouvellement, révision et dénonciation des accords

Les modalités selon lesquelles les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises dépourvues de DS peuvent être renouvelés, révisés ou dénoncés seront définies par **décret** en Conseil d'État et non plus par l'employeur signataire, les représentants élus du personnel ou le salarié mandaté (*C. trav., art. L. 2232-29 modifié*).

2 Représentativité patronale

La première mesure de l'audience patronale en application des nouveaux critères définis par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à l'emploi, à la formation professionnelle et au dialogue social, doit intervenir, tant au niveau de la branche qu'au niveau national et interprofessionnel, en **2017**. Or, dans le cadre des concertations menées par le gouvernement en amont de l'élaboration des textes d'application de la loi, plusieurs ajustements législatifs se sont avérés nécessaires afin de sécuriser cette première mesure de l'audience patronale.

OUVERTURE D'UNE CONCERTATION

En application de l'article 25, IV de la loi Rebsamen, une concertation va s'ouvrir entre organisations professionnelles d'employeurs, membres du fonds paritaire de financement du dialogue social, sur les évolutions possibles des règles de répartition des crédits et de gouvernance de ce fonds, pour la partie patronale. Date butoir de la concertation : le **15 novembre 2015**.

Le gouvernement aura ensuite un an, à compter du 18 août 2015, date de promulgation de la loi, pour réformer par ordonnance. Le projet de loi de ratification devra être déposé au Parlement dans un délai de 18 mois, à compter de la même date.

DES AMÉNAGEMENTS TECHNIQUES

Critères de représentativité : l'adhésion doit être volontaire

Afin de lever toute ambiguïté, la loi prévoit expressément que, pour être pris en compte dans la mesure de la représentativité, l'**acte d'adhésion** d'une entreprise à une organisation professionnelle d'employeurs doit être **volontaire**.

Le texte détaille également les formes juridiques des organisations professionnelles d'employeurs visées. Sont considérés comme des organisations professionnelles

d'employeurs, y compris dans le secteur de la production agricole, les **syndicats professionnels d'employeurs** et les **associations d'employeurs** (loi 1901) (art. 23 de la loi et C. trav., art. L. 2151-1 et L. 2152-1 modifiés).

❑ **Pris en compte des adhésions indirectes dans les branches**

L'un des critères de représentativité des organisations professionnelles d'employeurs dans les branches professionnelles est le **nombre d'entreprises adhérentes** à jour de leur cotisation : pour qu'une organisation professionnelle soit considérée comme représentative, ses entreprises adhérentes doivent représenter **au moins 8 % de l'ensemble des entreprises** adhérant à des organisations professionnelles d'employeurs de la branche considérée.

Pour prendre en considération, dans le calcul de l'audience, les **adhésions indirectes** aux organisations d'employeurs, l'article L. 2152-1 du Code du travail est modifié par l'article 23, II, 1° a) de la loi. En effet, les entreprises peuvent adhérer de façon indirecte à une organisation professionnelle d'employeurs, soit par l'intermédiaire d'une de ses structures territoriales statutaires, soit par le biais d'une autre organisation professionnelle d'employeurs, elle-même adhérente à l'organisation candidate.

❑ **Adaptation des critères au niveau national et multiprofessionnel**

Jusqu'à présent, pour être représentatives au niveau national et multiprofessionnel, les organisations professionnelles d'employeurs satisfaisant aux critères de représentativité (excepté l'audience) devaient notamment compter, parmi leurs adhérents, des organisations représentatives dans au moins dix conventions collectives relevant du secteur agricole, des professions libérales ou du secteur de l'économie sociale et solidaire, et qui ne relèvent pas du champ couvert par les organisations professionnelles représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Cette rédaction ne permettait pas de tenir compte des organisations **directement représentatives** selon les critères mentionnés ci-dessus, sans avoir besoin de recourir à leurs adhérents.

L'article 23, II, 2° modifie l'article L. 2152-2 du Code du travail pour permettre aux **organisations professionnelles d'employeurs** d'être reconnues représentatives au niveau national et multiprofessionnel lorsqu'elles sont elles-mêmes **représentatives dans au moins dix conventions collectives** relevant des trois secteurs mentionnés ci-dessus.

❑ **Vérification des critères de représentativité**

POSSIBILITÉ POUR LES PARTENAIRES SOCIAUX DE SOUTENIR L'ACTIVITÉ DES ORGANISMES DE RECHERCHE

Le Fonds paritaire contribue à financer la participation des partenaires sociaux à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques relevant de la compétence de l'État. Leur participation peut prendre la forme d'une négociation, d'une consultation ou encore d'une concertation. Cette activité doit être financée par la subvention de l'État versée au fonds paritaire.

L'article 25, II de la loi conserve ces dispositions mais précise que le fonds paritaire peut également financer l'animation et la gestion d'organismes de recherche (C. trav., art. L. 2135-11, 2° modifié).

En vertu de l'article L. 2152-6 du Code du travail, il revient au ministre chargé du Travail d'arrêter, après avis du Haut Conseil du dialogue social, la **liste des organisations professionnelles** d'employeurs reconnues **représentatives** par **branche** professionnelle et des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau **national** et **interprofessionnel** ou multiprofessionnel. À cette fin, précise désormais cet article, le **ministre** vérifie que les **critères** de représentativité sont respectés et s'assure notamment que le montant des **cotisations** versées par les entreprises et, le cas échéant, les organisations professionnelles adhérentes est de nature à établir la **réalité** de leur **adhésion**. Autrement dit, il vérifie que leur montant ne présente pas un caractère dérisoire (*Rapport AN n° 2932*).

REPRÉSENTATIVITÉ DANS LES ORGANISMES DE PROTECTION SOCIALE

Un dispositif visant à mesurer la représentativité syndicale des agents de **direction des organismes de protection sociale** est mis en place. Auparavant, leur représentativité syndicale était établie selon les critères de droit commun prévus dans les branches (C. trav., art. L. 2122-5), dont celui de l'audience. Or, ces agents ne peuvent, en raison du risque de conflit d'intérêts, participer aux élections des institutions représentatives du personnel et ne sont jamais candidats. Pour y remédier, l'article 24 de la loi prévoit que le **seuil de 8 %** des suffrages soit apprécié au regard de ceux exprimés aux **élections des commissions paritaires nationales** instituées par leur convention collective nationale. Cette disposition permet ainsi à ces agents d'être représentés dans le cadre des commissions paritaires nationales instituées par les conventions collectives spéciales.

Un **décret** en Conseil d'État définira les modalités d'application de cette mesure.

3 Restructuration des branches

Afin de rationaliser les branches comptant **moins de 5 % d'entreprises adhérentes** à une organisation patronale représentative d'employeurs, le ministre du Travail peut, en application de l'article L. 2261-32 du Code du travail, utiliser les quatre dispositifs suivants.

Si l'**activité conventionnelle est faible depuis cinq ans**, le ministre peut, en application de l'article L. 2261-32, I du Code du travail :

– **élargir une convention de branche** étendue à une autre branche présentant des conditions sociales et économiques analogues ;

– **fusionner les champs d'application de deux branches** qui présentent des conditions économiques et sociales analogues. Avant de prendre sa décision, l'employeur doit informer les organisations représentatives (employeurs et salariés) professionnelles de son intention de fusionner si cette situation subsiste à l'expiration d'un délai qu'il fixe et qui ne saurait être inférieur à un an.

Si, en plus, les caractéristiques (taille limitée, faiblesse des ressources disponibles, etc.) de la branche ne permettent pas le développement d'une activité conventionnelle régulière et durable en rapport avec la vocation des branches professionnelles et respectant les obligations de négocier qui lui sont assignées, le ministre peut **refuser**, en application de l'article L. 2261-32, II, l'**extension** d'une convention collective.

Enfin, lorsque l'activité conventionnelle présente, depuis la dernière mesure d'audience quadriennale, une situation caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociation couverts par ces accords au regard de ses obligations ou facultés de négocier, le ministre du Travail peut, en application de l'article L. 2261-32, III, **refuser** de déclarer **représentatifs** les partenaires sociaux dans les branches concernées.

L'article 23, III de la loi modifie ces dispositifs de la manière suivante :

– les **deux critères** jusqu'à présent cumulatifs (moins de 5 % d'entreprises adhérentes et une faible activité conventionnelle) communs aux quatre dispositifs

deviennent **alternatifs** ;

– les **deux premiers dispositifs** peuvent être également utilisés si les caractéristiques de la branche ne permettent **pas** le développement d'une **activité conventionnelle régulière** et durable ;

– le **délai** minimum de **réflexion** accordé aux partenaires sociaux pour faire valoir leurs observations avant une décision ministérielle de fusion du champ d'une convention collective avec celui d'une autre branche est abaissé d'un an à **six mois**.

SOURCE// • Loi n° 2015-994 du 17 août 2015, JO du 18 août

VOIR AUSSI