

IRP

Projets d'ordonnances: le comité social et économique remplacerait DP, CE et CHSCT

Délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE), CHSCT: il va falloir faire progressivement ses adieux à ces instances créées respectivement en 1936, 1945 et 1982. Un projet d'ordonnance présenté par le gouvernement le 31 août 2017 prévoit en effet de les fusionner dans une instance unique nommée comité social et économique (CSE). Il prévoit également la possibilité de mettre en place, par accord, un conseil d'entreprise qui outre les attributions du CSE, serait également compétent en matière de négociation collective.

Un comité social et économique (CSE) se substituant aux DP, CE et CHSCT ou un conseil d'entreprise se substituant aux trois instances précitées et ayant la capacité de négocier des accords: tel est l'avenir de la représentation des salariés en entreprise dessiné par un projet d'ordonnance présenté par le gouvernement, le 31 août, et faisant suite à la loi d'habilitation adoptée par le Parlement le 2 août (v. l'actualité n° 17380 du 4 août 2017). Au sein du CSE, le projet envisage la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail.

Comité social et économique

Les DP, le CE et le CHSCT laisseraient donc place au CSE. Ce dernier serait mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Dans les entreprises

de 11 à 49 salariés, il exercerait les attributions actuellement dévolues aux DP. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il exercerait les attributions actuellement dévolues aux DP, au CE et au CHSCT et bénéficierait de la personnalité morale.

Dans les entreprises composées d'au moins deux établissements distincts, un CSE central d'entreprise et des CSE d'établissement devraient être créés. Notons à cet égard que l'accord collectif déterminant le nombre et le périmètre des CSE d'établissement pourrait mettre en place des « représentants de proximité » et définir leurs attributions. Ces représentants seraient soit membres du CSE, soit désignés par lui.

La durée des mandats des membres du CSE serait de quatre ans, un accord pouvant cependant prévoir une durée inférieure dans la limite de deux ans.

Une question cruciale demeure: quels seraient le nombre de membres du CSE et le nombre d'heures de délégation de ces membres? Ce sont des décrets qui y répondraient. Toutefois, le projet d'ordonnance précise que le minimum d'heures de délégation par membre du CSE serait de dix dans les entreprises de moins de 50 salariés et de 16 dans les autres.

Commission santé, sécurité et conditions de travail

Pour « pallier » la disparition du CHSCT, le projet d'ordonnance prévoit la possibilité de mettre en place, par accord collectif ou par accord entre l'employeur et le CSE, une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) au sein du CSE et de lui déléguer « tout ou

parties » des attributions du CSE. Présidée par l'employeur, cette commission devrait comprendre au moins trois membres du CSE et l'employeur pourrait lui adjoindre des experts et techniciens avec voix consultative. Ses membres bénéficieraient d'une formation sur trois jours dans les entreprises de moins de 300 salariés et sur cinq jours dans les autres.

La mise en place de cette commission serait obligatoire dans les entreprises et les établissements distincts d'au moins 300 salariés ainsi que les établissements comprenant au moins une installation nucléaire, classés Seveso ou certains gisements miniers.

Notons que dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés, l'inspecteur du travail pourrait lui-même imposer la création d'une CSSCT lorsque cela lui apparaîtrait nécessaire.

Suppléants, cumul des mandats, subvention de fonctionnement...

Relevons que le projet d'ordonnance ne prévoit pas, comme cela est le cas aujourd'hui, que les membres suppléants du CSE puissent assister aux réunions de l'instance avec voix consultative lorsque les membres titulaires sont présents. Ils ne pourraient assister aux réunions qu'en l'absence de membres titulaires.

De plus, le cumul de mandats de représentant du personnel dans le temps serait désormais limité à trois mandats successifs, sauf accord prévoyant le contraire. Néanmoins, dans des conditions qui seraient déterminées par décret, cette limitation ne s'appliquerait pas dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Aujourd'hui, la faculté de créer des commissions au sein du CE pour l'examen

de **problèmes particuliers** appartient au CE lui-même. Selon le projet d'ordonnance, cette faculté n'appartiendrait pas au CSE mais à un **accord d'entreprise**. De plus, c'est l'employeur qui pourrait adjoindre à ces commissions des experts et techniciens avec voix consultative et non pas l'instance elle-même, comme c'est le cas aujourd'hui. À défaut d'accord, selon la situation de l'entreprise, les mêmes commissions que nous connaissons aujourd'hui s'agissant du CE devraient être mises en place au sein du CSE (commission économique, de la formation, etc.).

La **subvention de fonctionnement** au CSE serait identique à celle aujourd'hui versée au CE dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés, soit 0,20 % de la masse salariale brute. En revanche, dans les **entreprises de plus de 2 000 salariés**, la subvention serait portée à **0,22 %** de la masse salariale brute. En outre, le CSE pourrait décider de transférer tout ou partie du mandat de l'excédent annuel du budget de fonctionnement à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, et inversement. Cela n'est pas autorisé pour le CE aujourd'hui.

Prise en charge partielle des frais d'expertise par le CSE

Il est à noter que **seuls** les recours aux **expertises** décidés par le CSE concernant les consultations sur la **situation économique et financière**, sur la politique sociale de l'entreprise, en cas de **grand licenciement économique collectif** ou en cas de **risque grave** concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail verraient leurs frais **pris intégralement en charge** par l'employeur. Pour tous les autres cas de recours, 20 % des frais devraient être pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement.

Conseil d'entreprise

Il serait possible d'instituer, par accord d'entreprise ou par accord de branche étendu à durée indéterminée, un conseil d'entreprise, en lieu et place du CSE. Ce conseil d'entreprise exercerait l'ensemble des attributions du CSE et serait également compétent pour **négoier, conclure et réviser les accords d'entreprise ou d'établissement**, à l'exception des accords soumis à des règles spécifiques de validité tels que les accords portant sur un **PSE** ou les accords portant sur les **élections** professionnelles (protocole d'accord préélectoral, répartition du personnel dans les collèges électoraux, moment du scrutin). Ainsi, malgré sa compétence en matière de négociation collective, il cohabiterait tout de même avec les délégués syndicaux (DS) qui subsisteraient.

L'**accord** instituant le conseil d'entreprise devrait **fixer** la liste des thèmes pour lesquels les décisions de l'employeur ne pourraient être prises sans un **avis conforme** du conseil. L'égalité professionnelle et la formation seraient obligatoirement concernés.

Notons que selon le projet d'ordonnance, « la **validité** d'un **accord** d'entreprise ou d'établissement conclu par le conseil d'entreprise serait subordonnée à sa **signature** par la **majorité des membres titulaires** élus du conseil ou à la majorité des **suffrages** exprimés lors des élections professionnelles ». Il semblerait donc, malgré la formulation peu claire, qu'un accord pourrait être valide selon deux modalités alternatives : s'il est signé par la majorité des membres du CSE ou s'il est signé par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Mesures pour la reconnaissance des compétences liées au mandat

Le projet d'ordonnance prévoit également des **mesures** en faveur de la reconnaissance des compétences liées au mandat qui avaient été **suggérées** par le **rapport Simonpoli** (v. *L'actualité* n° 17381 du 8 août 2017) :

– l'**entretien professionnel**, réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, devrait systématiquement permettre de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquises dans les entreprises de plus de 2 000 salariés. Dans les entreprises de moins de 2 000 salariés, ce recensement resterait réservé aux titulaires de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement (ces dispositions n'entreraient en vigueur qu'au 1^{er} janvier 2020 et ne seraient applicables qu'aux mandats prenant effet après le 31 décembre 2019) ;

– l'**accord** déterminant les **conditions de mise à disposition** de salariés auprès d'organisations syndicales ou patronales devrait prévoir des **aménagements** permettant à l'employeur de respecter son obligation de **formation d'adaptation** du salarié à son poste de travail ;

– pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à un seuil qui resterait à définir par décret, la **rémunération** et les **cotisations** et contributions sociales afférentes des salariés participant aux négociations seraient **prises en charge** par le fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales ;

– le salarié bénéficiant du **congé de formation économique, sociale et syndicale** aurait droit au **maintien total** par l'employeur de sa **rémunération**. Aujourd'hui, ce maintien peut être partiel. De plus, pour l'employeur, le montant de cette rémunération maintenue pourrait être déduit de la contribution de l'employeur au financement des organisations syndicales et patronales.

Droit d'expression directe et collective des salariés

Serait intégrée dans le Code du travail la précision selon laquelle « l'accès de chacun au droit d'expression collective peut être assuré par le recours aux **technologies numériques** sans que l'exercice de ce droit puisse se traduire par la diffusion d'éléments visant à discréditer l'entreprise ». De plus, la **négociation** sur les modalités d'exercice du **droit d'expression** serait intégrée à la négociation annuelle obligatoire portant sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail. L'accord issu de cette négociation devrait désormais porter sur les outils numériques disponibles dans l'entreprise et permettant l'expression des salariés.

Calendrier de mise en place du CSE

Sauf indication contraire, les dispositions de l'**ordonnance** entreraient en **vigueur** à la **date de publication des décrets** pris pour son application et, **au plus tard**, le **1^{er} janvier 2018**. Toutefois, cela serait un peu plus complexe pour la mise en place du nouveau CSE.

Dans les **entreprises dépourvues de représentants élus du personnel** à la date de publication de l'ordonnance et de ses décrets d'application et, au plus tard, le **1^{er} janvier 2018**, en cas de mise en place d'une représentation élue du personnel, il devrait effectivement s'agir d'un CSE. En revanche, dans les **entreprises déjà pourvues** de représentants élus du personnel, le **CSE** devrait être **mis en place au terme du mandat en cours** de ces élus et, **au plus tard**, au **31 décembre 2019**, peu important que le mandat de ces élus ne soit pas arrivé à son terme. Les mandats des membres du CE, du CHSCT, de la délégation unique du personnel (DUP) et des DP devraient en effet cesser au plus tard le 31 décembre 2019. En outre, le projet d'ordonnance prévoit que les mandats des membres du CE, du CHSCT, de la DUP et des DP arrivant à échéance entre la date de publication de l'ordonnance au *JO* et le 31 décembre 2018, pourraient être prorogés pour une durée maximale d'un an par décision de l'employeur, après consultation de ces instances. ■

Projet d'ordonnance relative aux instances représentatives du personnel, NOR : MTRT1724786R

Un projet d'ordonnance vise à assouplir le cadre des licenciements économiques

Le périmètre géographique d'appréciation du motif économique ne devrait bientôt plus dépasser les frontières de la France. C'est en tout cas ce que prévoit l'un des projets d'ordonnances présentés le 31 août 2017 par le gouvernement. Le texte prévoit aussi d'assouplir l'obligation de reclassement en permettant à l'employeur de présenter l'ensemble des postes disponibles au salarié sur une liste et en revenant sur la possibilité donnée au salarié de demander à connaître les postes disponibles à l'étranger. Par ailleurs, une procédure dite de rupture conventionnelle collective serait instaurée pour sécuriser les plans de départ volontaire.

Le périmètre d'appréciation du motif économique serait national. L'idée avait pourtant été abandonnée lors de l'adoption de la loi Travail, mais elle est réintroduite par le **projet d'ordonnance** relative à la **prévisibilité** et la **sécurisation des relations de travail**. Le texte prévoit aussi d'**aménagement** et d'**assouplir** d'autres **règles** appartenant à la sphère des **licenciements pour motif économique**, telles que l'obligation de reclassement, l'ordre des licenciements ou le régime des plans de départ volontaire.

Notons que les dispositions relatives au licenciement économique seraient également adaptées afin de prendre en compte la mise en place du comité social et économique (*v. l'article précédent*) et d'en organiser la consultation.

limiter le périmètre d'appréciation du motif économique

Le **motif économique** d'un licenciement (difficultés économiques, mutation technologique, sauvegarde de la compétitivité) ne serait **plus évalué** au **niveau international**, sauf en cas de **fraude**. Aujourd'hui, lorsqu'une entreprise appartient à un groupe, les juges apprécient les difficultés économiques au niveau du groupe ou du secteur d'activité du groupe, y compris dans les entreprises situées à l'étranger (*Cass. soc., 12 juin 2001, n° 99-41.571*). Le projet d'ordonnance prévoit d'abandonner cette jurisprudence. Ainsi, la pertinence du motif économique invoqué par une **entreprise appartenant à un groupe** serait toujours **appréciée** au niveau des **entreprises du groupe** appartenant au

même secteur d'activité, mais en ne prenant en compte que les entreprises situées sur le **territoire national**.

Il serait néanmoins permis aux **juges de tenir compte** de la **situation des entreprises hors de France** dès lors qu'une **fraude** est établie. Il s'agirait des cas dans lesquels un groupe a usé de manœuvres frauduleuses pour créer artificiellement les difficultés économiques qui motivent le licenciement contesté.

Le texte précise en outre une **notion** : le **secteur d'activité** permettant d'apprécier la cause économique du licenciement serait caractérisé, notamment, par la nature des produits, biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et modèles de distribution, se rapportant à un même marché.

Assouplir l'obligation de reclassement

Deux mesures de simplification seraient apportées à l'obligation de reclassement qui s'impose aux entreprises dans le cadre du licenciement économique.

Tout d'abord, l'employeur bénéficierait d'une option. Il pourrait soit comme actuellement adresser par écrit au salarié les **offres** de reclassement, soit lui **communiquer par tout moyen via une liste**. De cette façon, il serait possible pour l'employeur de remplir son obligation en mettant à disposition des salariés concernés une liste des emplois disponibles sur l'intranet de l'entreprise.

Ensuite, l'employeur n'aurait **plus à proposer** aux salariés de **postes de reclassement à l'étranger**. Le projet d'ordonnance prévoit en effet de supprimer la faculté offerte au salarié de demander à l'employeur de recevoir des offres de reclassement dans les établissements de l'entreprise ou du groupe qui sont situés hors du territoire national.

Par ailleurs, une précision est apportée s'agissant des entreprises appartenant à un **groupe**. Comme le prévoit déjà la jurisprudence, ces entreprises n'auraient plus à proposer de postes de reclassement au sein du groupe que si son **organisation**, ses activités ou son lieu d'exploitation assurent la **permutabilité** de tout ou partie de son personnel.

Cibler l'application des critères d'ordre des licenciements

Le **périmètre** d'application des critères d'ordre des licenciements **pourrait être délimité** dans le cadre des **licenciements collectifs** pour motif économique de

moins de dix salariés dans une même période de **30 jours**. Cette faculté n'est à ce jour ouverte que dans le cadre des plans de sauvegarde de l'emploi établi par accord ou par document unilatéral. Elle permet de cibler les établissements, voire les services, au sein desquels les critères d'ordre des licenciements sont mis en œuvre.

Cependant, comme pour les PSE élaborés par document unilatéral de l'employeur, le **périmètre** d'application défini dans le cadre d'un petit licenciement collectif **ne pourrait être inférieur** à celui de **chaque zone d'emploi** (définie par l'Insee) dans laquelle sont situés un ou plusieurs **établissements** de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi.

Faciliter les reprises d'entreprises

Le projet d'ordonnance prévoit d'**élargir** la **dérogation** au **maintien des contrats** de travail en cas de **transfert** d'entreprise introduite par la loi Travail. Cette dérogation ne serait plus réservée aux entreprises d'au moins 1 000 salariés, mais à toutes les **entreprises d'au moins 50 salariés tenues d'établir un PSE**. Ainsi, dans ces entreprises, lorsqu'un PSE comporterait une reprise de site, les règles légales régissant le transfert d'entreprise ne s'opposeraient plus à ce que le cédant procède, sous certaines conditions, à des **licenciements avant le transfert**, le cessionnaire n'étant tenu de reprendre que les salariés dont le contrat n'est pas rompu au jour du transfert.

Négocier des ruptures conventionnelles collectives

Le gouvernement entend mettre en place une **nouvelle procédure** qu'il qualifie de « rupture conventionnelle collective », dont l'objectif serait de **sécuriser les plans de départ volontaire**. Il reviendrait à un **accord** collectif de déterminer le **contenu** de ces plans de départ volontaire excluant tout licenciement et donc tout PSE. Le plan de départ volontaire devrait notamment déterminer le **nombre maximal de départs** envisagés, de **suppressions d'emplois** associées et sa **durée** de mise en œuvre. Il fixerait les conditions et modalités de candidature pour en bénéficier. Il définirait aussi les **indemnités de rupture**, qui ne pourraient être inférieures à l'indemnité due en cas de licenciement économique, ainsi que les mesures de **reclassement externe** des

salariés concernés (formation, VAE, action de reconversion, etc.).

L'accord devrait prévoir les conditions d'information du CSE sur le projet envisagé et son suivi.

L'administration devrait être informée sans délai de l'ouverture de la négociation d'un tel accord ainsi qu'à toutes les étapes de son élaboration et de sa mise en œuvre. Mais surtout l'accord devrait lui être transmis et elle disposerait d'un délai de **15 jours** pour le valider, son silence valant décision de validation (en cas de refus l'employeur pourrait présenter une nouvelle demande comportant les modifications nécessaires). Une telle validation serait portée à la connaissance des salariés, ainsi que les voies et délais de recours contre cette décision (actions dans les deux mois devant le tribunal administratif).

L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié au départ volontaire emporterait **rupture d'un commun accord** du contrat de travail. Les salariés protégés pourraient bénéficier d'un tel départ volontaire sous réserve de l'autorisation de l'inspection du travail. Les litiges relatifs à l'exécution du plan devraient être portés devant le conseil de prud'hommes dans un délai de 12 mois après la rupture.

Une **convention de revitalisation** devrait être conclue entre l'entreprise et l'ad-

ministration lorsque le plan de départ volontaire affecte l'équilibre du bassin d'emploi.

Étendre l'accès au congé de mobilité

La possibilité de proposer un congé de mobilité au salarié pourrait toujours être prévue dans le cadre des accords de GPEC, mais plus seulement dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés et lorsque son licenciement économique est envisagé.

Toute entreprise tenue d'entamer chaque année une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée (négociation prévue par le projet d'ordonnance sur le renforcement de la négociation collective) pourrait conclure un **accord de GPEC** pour définir les **conditions** de mises en œuvre du **congé de mobilité**. Plusieurs des modalités légales de ce dispositif de reclassement resteraient inchangées. L'acceptation du congé de mobilité continuerait à emporter la rupture d'un commun accord du contrat de travail à l'issue du congé. L'accord de GPEC définirait toujours les modalités de mise en œuvre du congé de mobilité (durée, modalités d'adhésion, organisation de périodes de travail ou de formation, niveau de rémunération, indemnité de rupture). Mais il ne serait **plus réputé se dérouler pendant le pré-**

vis et ne garantirait donc plus le maintien de sa rémunération au salarié. Néanmoins, le montant de la **rémunération** versée pendant cette période devrait **au moins être égal à 65 %** de la rémunération brute moyenne des **12 derniers mois**, sans pouvoir être inférieure à 85 % du Smic. ■

Projet d'ordonnance relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail, NOR : MTRT1724787R

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

// Conférence Liaisons

► Les ordonnances Macron

Le mercredi 27 septembre 2017, Liaisons sociales vous propose, en partenariat avec le cabinet Barthélemy, une grande journée de décryptage de la réforme Macron ! IRP, négociation collective, licenciements... nos experts analyseront avec vous toutes les ordonnances.

Contact et inscriptions : www.wk-formation.fr/conferences
☎ 09 69 32 35 99

// à retenir aussi

► Législation et réglementation

Un nouveau modèle de formulaire de déclaration de transfert de résidence hors de France. Un arrêté du 31 juillet 2017, publié au *Journal officiel* du 1^{er} septembre, fixe un nouveau modèle de formulaire de « déclaration de transfert de résidence hors de France ». Ce formulaire Cerfa 15717*01 est disponible auprès des organismes d'assurance maladie et sur les sites internet www.ameli.fr, www.msa.fr, www.rsi.fr et www.service-public.fr (Arr. du 31 juillet 2017, JO 1^{er} septembre, NOR : SSAS1722758A).

► Conventions et accords

Salaires de la transformation de volailles. Un arrêté, publié au JO du 31 août 2017, procède à l'extension de l'accord de salaires, conclu par les partenaires sociaux, sauf la CGT, le 16 février, qui devient obligatoire. La grille de salaires augmente de 1 % par rapport à février 2016. Elle débute à 1 481,67 € et 1 485,71 €. Elle est publiée au BO-CC n° 2017-13.

Salaires de la CCN des distributeurs conseils hors domicile. Un avis, publié au JO du 18 août 2017, a lancé la procédure d'extension d'un avenant relatif à la revalorisation des salaires n° 2017-1 du 11 avril 2017, conclu par la FNB (Fédération nationale des boissons) et les fédérations syndicales de salariés CFDT et CFTC. Cet accord fixe une grille salariale, rétroactivement, au 1^{er} janvier 2017, qui débute à 1 490 €, 1 505 € et 1 527 € aux trois échelons du premier niveau. Au-delà, les montants de la grille sont compris entre 1 552 € au premier échelon du niveau II et 3 653 € à l'échelon 3 du niveau VI. L'avenant n° 2017-1 sera publié au BO-CC n° 2017-28.



Président directeur général, directeur de la publication : Hubert Chemla - Directrice du Pôle droit et réglementation : Isabelle Bussel - Directrice des rédactions : Sylvie Duras. Directrice adjointe de la rédaction : Isabelle Gervais. Rédactrice en chef : Rachel Brunet. Rédactrice en chef adjointe : Aude Courmont. Rédaction : Emmanuelle Couprie (chef de rubrique protection sociale), Michel Eicher (chef de rubrique conventions), Sandra Laporte (chef de rubrique jurisprudence), Romain Boutin, Anne Buis, Catherine Leroy, Joris Monier, Émilie Montell, Vincent Szyt. Secrétaires de rédaction : Frédéric Siméon (correcteur), Audrey Évard (maquettiste). Conception graphique : Primo & Primo. Directrice de production : Palmira Andrade. Liaisons sociales est édité par WOLTERS KLUWER FRANCE, SAS au capital de 155 000 000 € - 14, rue Fructidor, 75814 Paris Cedex 17 - RCS Paris 480 081 306. Associé unique : Holding Wolters Kluwer France - N° Commission paritaire 1121 T 80984. Abonnement : 656,50 € TTC/an. Prix du numéro dans le cadre de l'abonnement : 2,68 € TTC. Impression - routage : BRI, Zi des Vignes, 61-79, rue Saint-André, 93000 Bobigny. Dépôt légal : à parution. ISSN 1955-5024. Ce numéro comporte 22 pages dont 1 page de publicité. Abonnements : 0 825 08 08 00 - adv@wolters-kluwer.fr - Service lecteurs : 01 85 58 37 20 - e-mail : redactions@liaisons-sociales-quotidien.fr - Rédaction : 01 85 58 30 00 (Fax : 01 85 58 39 70) Internet : <http://www.liaisons-sociales-quotidien.fr>

Politique sociale

Édouard Philippe revendique une politique sociale pas « contre les syndicats » mais contre le chômage

Trois jours après la publication des cinq projets d'ordonnances réformant le droit du travail, le Premier ministre invité à se réjouir du relativement bon accueil réservé à ces textes par les syndicats, s'est contenté de souligner dans *Le Journal du Dimanche* (3-9) que « la victoire ne se mesurera pas contre les syndicats, mais contre le chômage ». Édouard Philippe a souligné que les textes résultaient de concertations qui ont pris en compte plusieurs propositions des organisations de salariés : « dans la discussion, nous avons entendu sur plusieurs points les préoccupations des syndicats » et « pas seulement » celles de FO car « il ne pouvait y avoir d'interlocuteur particulier, même si la discussion est toujours plus constructive avec les organisations qui se placent dans une perspective d'ouverture ». Alors que le gouvernement prévoit d'engager avant la fin du mois de nouvelles concertations sur une réforme de la formation professionnelle, il a affiché sa volonté de recourir à des méthodes similaires. « Il est hors de question de renoncer à réformer par crainte de froisser tel ou tel. Nous allons dialoguer avec les partenaires sociaux, avec le même respect et la même écoute que nous l'avons fait tout l'été, et nous allons avancer », affirme-t-il, en soulignant que « la formation professionnelle ne sert pas à financer les syndicats ». *Source AFP*

Droit du travail

Ordonnances Macron : « non ce n'est pas le Medef qui a gagné », estime Christophe Castaner

Le porte-parole du gouvernement et secrétaire d'État aux Relations avec le Parlement a affirmé le 1^{er} septembre : « Non, ce n'est pas le Medef qui a gagné, sinon la CFDT qui dit qu'on ne va pas assez loin ou FO bloqueraient le système ». Le président du Medef, « Pierre Gattaz n'est pas membre du gouvernement ou chef du gouvernement, il espérait, lui, qu'on aille beaucoup plus loin sur les revendications du patronat », a-t-il poursuivi, sur LCI, à propos des réactions des partenaires sociaux face aux ordonnances. « À l'heure qu'il est, nous avons le sentiment que la mobilisation, parce qu'elle n'est portée que par un principal syndicat, la CGT, n'est pas attendue extrêmement forte, et la CGT ne sou-

haite pas bloquer le pays », a-t-il précisé à propos de la journée d'action du 12 septembre.

Réforme du travail : le gouvernement ne reculera pas face aux mobilisations

À un lecteur du *Parisien* (3-9) lui demandant si elle « reculera s'il y a beaucoup de monde dans la rue » lors des journées de mobilisation contre les ordonnances réformant le droit du travail, la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a répondu que « non ». « Cette loi Travail a été annoncée de manière très précise pendant la campagne présidentielle » et le président, Emmanuel Macron, « a été élu avec un mandat très clair sur le sujet », a-t-elle développé. Et sur RTL la ministre a estimé que l'absence de front syndical uni était à mettre au crédit de la « concertation très approfondie » menée avec les partenaires sociaux. Rappelons en effet que la CGT et l'union Solidaires appellent à la mobilisation le 12 septembre, tandis que la France insoumise de Jean-Luc Mélenchon organise le 23 septembre une journée de protestation contre « le coup d'État social ». *Source AFP*

Jean-Claude Mailly défend en interne la décision de FO de ne pas se joindre à la manifestation du 12 septembre

Le secrétaire général de Force ouvrière, Jean-Claude Mailly, a qualifié, le 31 août, de « grognons râleurs » les militants de son syndicat qui veulent manifester aux côtés de la CGT le 12 septembre prochain contre la réforme du droit du travail. « Le débat va avoir lieu, y compris publiquement, tout le monde va avoir les textes. Tout n'est pas parfait. On a des points fondamentaux de désaccord [...] mais heureusement que nous avons fait notre travail syndical sinon, depuis le mois d'août, les ordonnances auraient été publiées et tout le monde pleurerait aujourd'hui », a estimé Jean-Claude Mailly. *Source AFP*

Passé d'arme entre Jean-Claude Mailly et la CGT autour de la manifestation du 12 septembre

Alors que Force ouvrière, qui était aux côtés de la CGT contre la loi El Khomri en 2016, a décidé de ne pas se joindre à l'appel à la manifestation de la CGT le 12 septembre contre la réforme par ordonnances, le secrétaire général de la CGT, Philippe Martinez, a déclaré le 1^{er} septembre qu'il allait contacter Jean-Claude Mailly pour qu'il lui « explique la différence entre la loi Travail n° 1, écrite par M. Macron en grande partie, et la loi Travail n° 2, écrite par M. Macron en grande partie ». « Il faut

qu'on confronte nos positions : peut-être qu'on a raté des trucs mais peut-être qu'eux aussi », a-t-il ajouté. « Je ne me mêle pas de ce qui se décide à Force ouvrière », mais « sur le terrain », « sur les 65 manifestations » prévues le 12 septembre, « il y a déjà 15 structures territoriales de Force ouvrière qui ont décidé de rejoindre ces cortèges », a-t-il noté. Le secrétaire général de FO lui a rétorqué, le 3 septembre sur France 3 : « Ce n'est pas quand tout est fini qu'il faut mener la bagarre », « il fallait la mener avant ». Il a ajouté qu'il n'avait pas « envie d'appeler les salariés à manifester une, deux, trois, quatre, cinq fois pour les envoyer dans le mur », en référence au long et vain combat syndical mené en 2016 contre la loi El Khomri. Affirmant ne « pas avoir de leçon à recevoir », Jean-Claude Mailly a reproché à la CGT de n'avoir assisté qu'à « six ou sept réunions pendant l'été », quand FO n'a « pas arrêté » de travailler pour améliorer la réforme ou, du moins, la rendre plus acceptable. *Source AFP*

Réforme du droit du travail : « une mort sur ordonnances », selon Solidaires

« Pas de bonne surprise pour l'Union syndicale Solidaires dans ce que vient de présenter le gouvernement, qui, tout en vantant le dialogue social, n'a pris la peine ni de consulter notre organisation ni même de lui faire parvenir les textes », a déclaré, le 31 août, Solidaires. « Les syndicats qui donnent l'aval à de telles politiques prennent de lourdes responsabilités, celles d'accompagner la dégradation de la situation de celles et ceux qui travaillent ou vont travailler. Au nom de quoi ? De la défense de l'emploi ? On connaît les effets des mesures précédentes qui n'ont conduit qu'à plus de chômage et de précarités. Bientôt de moins en moins de personnes seront protégées par les mêmes garanties collectives. Si nous ne les arrêtons pas, où s'arrêteront-ils ? », a ajouté le syndicat, qui appelle à la mobilisation le 12 septembre.

Le Syndicat des avocats de France (SAF) dénonce la réforme Pénicaud...

Le Syndicat des avocats de France (SAF) estime que le « gouvernement prend prétexte des chiffres du chômage pour transformer la finalité du Code du travail qui était la protection du salarié, partie faible au contrat, en un outil de renforcement du pouvoir de l'employeur et de sécurisation des entreprises ». Il « met en place les règles, dont les effets seront exactement contraires

à ceux annoncés ». Cette réforme « risque de conduire à une escalade de la violence dans les entreprises et dans la société », conclut le syndicat qui annonce sa participation à la journée d'action du 12 septembre contre la réforme du droit du travail.

■ ... tandis que le Syndicat des avocats d'entreprise en droit social (AvoSial) s'en félicite

AvoSial salue, le 31 août dans un communiqué, « une réforme ambitieuse et équilibrée ». Selon le syndicat des avocats d'entreprise en droit social, « la réforme va globalement dans le sens d'une simplification, d'une clarification et d'une sécurisation de la norme applicable aux acteurs économiques ». Ainsi, les mesures des cinq ordonnances « s'inscrivent dans la ligne des propositions portées par AvoSial auprès des pouvoirs publics depuis de longs mois », estime Nicolas de Sevin, président du syndicat, qui cite : la réduction des délais de contestation des licenciements, la limitation possible des effets rétroactifs de la jurisprudence pour les accords collectifs, la fusion des institutions représentatives du personnel ou encore la création d'un régime juridique autonome pour le plan de départs volontaires. Cependant, « AvoSial fait part d'un avis plus nuancé sur d'autres aspects de la réforme qui continueront à entraver une marge de manœuvre nécessaire aux employeurs pour la bonne marche de leur activité ». Il regrette notamment le maintien du seuil de dix salariés pour les PSE ou des sanctions pénales en droit du travail.

■ L'Udes se déclare globalement satisfaite

L'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (Udes) fait part, le 1^{er} septembre, de sa « satisfaction globale ». Dans l'ensemble, l'Union juge le contenu de la réforme « conforme aux attentes et en adéquation avec ses principales propositions ». Elle salue notamment « l'ensemble des dispositions favorables aux TPE-PME ». Pour l'Union, cette réforme est de nature à renforcer le rôle régulateur de la branche ; à simplifier le dialogue social dans les entreprises, plus particulièrement dans les TPE et PME ; et à sécuriser l'employeur. Cependant, l'Udes « regrette que sa proposition d'apprécier les difficultés économiques dans le cadre d'un PSE au niveau d'un établissement ou d'un site n'ait pas été retenue ». En effet, explique-t-elle, « c'est souvent à un niveau infra national que se définissent les difficultés pour bon nombre d'entreprises de l'ESS parfois dépendantes de la situation d'un financeur public spécifique, ou situées sur une partie bien distincte du territoire ».

Rupture du contrat

■ Plafonnement des indemnités aux prud'hommes : « une atteinte inédite à la réparation des préjudices », selon l'USM

L'Union syndicale des magistrats (USM), principal syndicat de magistrats, a qualifié, le 1^{er} septembre, les barèmes obligatoires fixés par la réforme du droit du travail en matière de licenciement abusif d'« atteinte inédite à la réparation des préjudices ». Rappelant que « la réparation intégrale du préjudice est un des grands principes du droit de la responsabilité civile », l'USM se demande si « cette réforme annonce une évolution générale dans les modalités de réparation d'autres préjudices, visant à contourner le pouvoir d'appréciation du juge au motif de meilleure prévisibilité ». *Source AFP*

Conventions et accords

■ Le dialogue social au cœur des préoccupations des dirigeants

Selon une enquête du cabinet d'audit KPMG, publiée le 30 août, le dialogue social est un enjeu déterminant pour neuf dirigeants sur dix. 77 % des dirigeants déclarent par ailleurs que les mesures gouvernementales en cours auront un impact positif sur les pratiques en matière de dialogue social en France. À plus court terme, l'impact des dernières évolutions légales est jugé globalement positif : 52 % des dirigeants considèrent que ces évolutions légales vont favoriser le dialogue social. Seuls 30 % des dirigeants estiment que l'autre objectif du dialogue social, à savoir impliquer et responsabiliser davantage les organisations syndicales de salariés ou les représentants du personnel dans les enjeux économiques des entreprises, n'est pas atteint. Enfin, huit dirigeants sur dix estiment que les conditions d'un dialogue social constructif sont actuellement réunies dans leur entreprise.

Emploi et chômage

■ Emplois aidés : le Premier ministre confirme qu'il y en aura nettement moins en 2018

« Nous voulons progressivement réduire le nombre des contrats aidés et développer la formation », a déclaré Édouard Philippe le 3 septembre. Trois secteurs resteront prioritaires pour les emplois aidés : l'accompagnement des enfants handicapés, l'Outre-mer et les secteurs d'urgence sanitaire et sociale, a-t-il ajouté. Interpellé sur le cas des Restos du Cœur à Grenoble, qui se plaignent de ne plus pouvoir servir de repas chauds suite à la suppression d'emplois aidés, Édouard Philippe a assuré que ce cas ne « correspond pas aux orienta-

tions fixées par le gouvernement » et qu'il a donné instruction au préfet pour que « cela soit réglé le plus vite possible ». Il a rappelé que dans le secteur marchand, seuls 25 % des contrats aidés débouchent ensuite sur un emploi, « donc 75 % d'échec », et seulement « 57 % à 60 % dans le secteur non marchand », a fait valoir le chef du gouvernement. Et il a affirmé que le développement de la formation sera « beaucoup plus efficace » pour aider au retour à l'emploi. *Source AFP*

Maladie

■ La CSMF favorable à un tiers payant non obligatoire

La Confédération des syndicats médicaux français (CSMF) « salue », le 31 août, la clarification de la position d'Agnès Buzyn qui a affirmé le même jour que le tiers payant « a vocation à être généralisable », tout en rappelant « qu'elle est favorable à un tiers payant social, laissé à l'appréciation du médecin en fonction de la situation du patient ». La CSMF rappelle qu'elle « est attachée à un tiers payant possible et facile, mais non obligatoire, pour tout et pour tous, car rien ne le justifie. Les populations les plus défavorisées bénéficient déjà d'un tiers payant automatique avec la CMU ou CMU-C, ACS ».

■ Hausse de la CSG : la CSMF demande des mesures de compensation

La Confédération des syndicats médicaux français (CSMF) demande au gouvernement, le 1^{er} septembre, des mesures pour compenser la hausse de la CSG. « Le contrat conventionnel entre les médecins libéraux et l'assurance maladie repose sur un accord donnant/donnant : le respect des tarifs conventionnels en secteur 1 contre la prise en charge des cotisations sociales (cotisations maladie et une part des cotisations retraite) », explique le syndicat des médecins. Or, la hausse de la CSG de 1,7 point, qui doit être compensée par une baisse des cotisations salariales en 2018, « risque de se traduire en double peine pour les médecins de secteur 1 », estime la CSMF. « Non seulement ils vont subir la hausse de la CSG, mais ils perdront en plus leur principal avantage conventionnel », poursuit-elle. Le syndicat « appelle le gouvernement à expliquer quelles mesures de compensation » seront mises en place pour les médecins de secteur 1 qui « ne peuvent accepter une augmentation de leurs charges induite par la hausse de la CSG, sans contrepartie, à l'instar des salariés ». « Dans le cas contraire, l'engagement du respect des tarifs conventionnels deviendrait *de facto* caduc », conclut-il. *Source AFP*