



*Atelier simplification – impacts entreprises
Conseil de la simplification pour les entreprises*

Avis sur certaines dispositions du projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs

A l'issue de la présentation par le directeur du cabinet de la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, des principales dispositions du projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs, les membres de l'Atelier simplification - impacts entreprises formulent les observations et recommandations suivantes :

I – Principe de réorganisation des dispositions du code du travail

1.1 Le principe d'une recodification du code du travail, structurée en trois parties comportant successivement : des dispositions d'ordre public, des dispositions relevant du champ de la négociation collective et un ensemble de droits et d'obligations fixé a minima est illustré par la réécriture des dispositions du titre II du livre Ier de la troisième partie du code du travail consacrée aux règles en matière de durée de travail et de congés. Cette recodification progressive du code du travail va contribuer à donner davantage de place au dialogue social et va donc dans le sens d'une meilleure lisibilité et d'une plus grande adaptabilité du droit, même si l'articulation entre chaque niveau méritera d'être précisée en particulier les conditions dans lesquelles s'appliquent les droits et obligations à minima.

1.2 Il est cependant émis une réserve, à ce stade de l'examen, s'agissant l'insertion d'un préambule constitutif d'un socle des principes fondamentaux du droit travail. Si son principe n'est pas contestable, son contenu nécessite un examen précis au regard des contraintes actuelles d'une économie mondialisée. Il est particulièrement souhaitable que ces principes ne contribuent pas à rigidifier la relation de travail alors même que l'action du Gouvernement comme des entreprises doit tendre à développer massivement l'emploi.

1.3 La possibilité de moduler, en priorité par accord d'entreprise et à défaut par accord de branche, le temps de travail sur 3 années ainsi que, dans certaines circonstances, de pouvoir porter la durée maximale hebdomadaire de travail de 44 heures pendant 12 semaines à 46 heures pendant 16 semaines sont des éléments de souplesse permettant à l'entreprise, en cas d'accord, d'adapter son fonctionnement à l'évolution conjoncturelle de son activité.

II – Dispositions du projet visant à renforcer le dialogue social

2.1 S'agissant des conventions et accords collectifs, la clarification des règles de dénonciation et de révision permettra un allègement des procédures et par conséquent une plus forte implication des parties signataires. Les dispositions visant à renforcer l'impact de l'accord collectif contribuent à la refondation du dialogue social demandée par les acteurs de l'entreprise. En outre, la primauté accordée aux accords collectifs sur les contrats de travail individuels crée les conditions permettant à chacune des parties prenantes de s'engager durablement. Actuellement, un accord d'entreprise est valide s'il est signé par des



*Atelier simplification – impacts entreprises
Conseil de la simplification pour les entreprises*

organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages aux élections des titulaires au comité d'entreprise. La généralisation de l'accord majoritaire, c'est-à-dire signé par au moins 50 % des syndicats, va dans le bon sens puisqu'elle crée les conditions favorisant le dialogue social. L'accord signé par plus de 30 % des organisations syndicales instaure la possibilité, en accord avec le chef d'entreprise de consulter les salariés par référendum.

Les membres de l'Atelier approuvent la clarification apportée quant à la valeur des accords de groupe qui sont assimilés à des accords collectifs.

Toutefois, les membres de l'atelier relèvent que les mesures proposées ne règlent pas les difficultés des PME dans l'organisation de la démocratie sociale au sein de leur entreprise en l'absence de membres élus d'organisations syndicales représentatives. Il est notamment souligné que le mécanisme du mandatement n'est pas satisfaisant et que, dès lors, la possibilité pour un élu mandaté d'initier un référendum n'aura que peu d'application concrète. Par ailleurs, il est regrettable que la négociation menée par des délégués du personnel au sein d'un comité d'entreprise nécessite une validation par accord majoritaire de branche. La valeur des négociations collectives doit résulter à titre principal de l'élection indépendamment de l'affiliation des élus à des organisations syndicales représentatives dans la mesure où celles-ci ne présentent pas de candidats.

2.2 Le second point évoqué au titre de l'amélioration du dialogue social est la restructuration des branches professionnelles. Actuellement, il existe environ 730 conventions collectives. La mesure législative proposée vise à faciliter le regroupement des conventions collectives dont le fondement est identique et à supprimer celles qui ne sont plus actives afin de renforcer l'action des branches professionnelles.

Les membres de l'atelier, conscients de l'opacité grandissante des branches professionnelles, approuvent cette réforme et partagent le constat d'une multiplicité anormale des branches professionnelles dans certains secteurs d'activité. L'objectif annoncé de tendre vers 200 conventions collectives ainsi que la méthode proposée vont dans la bonne direction.

III – Dispositions visant à renforcer le conseil et l'information des employeurs et à alléger des contraintes à l'embauche.

3.1 La mise en place au sein des DIRECCTES d'un service d'appui aux chefs d'entreprises sur les questions relatives au droit du travail devrait permettre de compenser l'absence de rescrit social et d'aider les employeurs dans la mise en œuvre d'un droit complexe et prétorien par nature. Compte tenu de l'importance de la jurisprudence en ce domaine, les membres de l'atelier souhaitent une réflexion visant à rendre obligatoire une étude d'impact préalable à la décision de justice afin que les conséquences de celle-ci soit mesurée et prononcée en toute connaissance de cause.

3.2 Les membres de l'atelier approuvent la suppression de la visite médicale d'aptitude systématique à l'embauche, mesure qui avait été demandée de manière itérative par le conseil de la simplification pour les entreprises. Cette suppression s'accompagne d'un renforcement



*Atelier simplification – impacts entreprises
Conseil de la simplification pour les entreprises*

du suivi personnalisé des salariés tout au long de leur carrière, notamment pour ceux affectés à un poste présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, celles de leurs collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail.

L'attention est appelée s'agissant du suivi médical de ces salariés exposés sur la nécessité de clarifier, dans la loi, l'intervention d'un autre médecin qui figure à l'article 44 du projet de loi parmi les dispositions codifiées à l'article L. 4624-2. Même si la rédaction fait mention de « dispositions spéciales » il paraît utile de préciser qu'il s'agit de médecins spécialistes des pathologies ou des risques liés à des environnements professionnels soumis à des réglementations spécifiques comme celle s'appliquant au travail en milieu pressurisé.

Si le projet de loi renforce le dialogue entre le salarié et le médecin du travail et clarifie les voies de recours contre les avis d'inaptitude, il apparaît nécessaire que le médecin du travail soit tenu d'explicitier à l'employeur les réserves qu'il peut émettre à l'appui de la reconnaissance de capacité du salarié de telle sorte que l'adaptation du poste du travail ou le bénéfice de formation soient facilités.

3.3 En dernier lieu, il est demandé que le projet de loi soit complété d'une disposition tendant à donner une définition unique du jour travaillé de telle sorte que les différentes acceptions – jours ouvrés, ouvrables etc.– ne participent pas à alimenter un contentieux déjà très important. A défaut de pouvoir s'appliquer aux situations en cours cette définition légale constituera un progrès significatif pour l'avenir. Cette demande s'inscrit dans les mesures retenues dès sa constitution par le conseil de simplification pour les entreprises.

Avis adopté le JJ février 2015.

Madame Françoise Holder ; Monsieur Gérard Huot ; Monsieur Philippe D'Ornano ; Madame Catherine Petitjean ; Monsieur Olivier Sibony ; Monsieur François Gerin, Monsieur Etienne Drouard, Madame Valérie Fiastre, Monsieur Dominique Maillard.