

PROJET DE LOI "TRAVAIL"

Commentaires FORCE OUVRIÈRE



PRÉAMBULE DU NOUVEAU CODE DU TRAVAIL

Droit existant	Aucun.
Projet de loi	Reprise dans un préambule des 61 « <i>principes essentiels du droit du travail</i> » écrits par la commission Badinter.
Commentaires FO	Préambule non contraignant pour l'instant car entrée en vigueur au plus tard le 1^{er} septembre 2019. Peut-on réellement considérer qu'il s'agit de principes essentiels ou fondamentaux dès lors que le préambule permet d'y déroger dans certains cas ? Qui plus est, les principes énoncés sont trop imprécis (ex. : durée normale de travail).

CRÉATION DE LA COMMISSION DE REFONDATION DU CODE DU TRAVAIL

Droit existant	Aucun.
Projet de loi	Création d'une commission chargée de refonder la partie législative du code du travail traduisant les principes énoncés dans le futur préambule. Composée d'experts et de praticiens des relations sociales. Associera à ses travaux les organisations syndicales et patronales. Présentation de ses travaux au gouvernement dans un délai de 2 ans à compter de la promulgation de la loi. Le gouvernement aura alors 3 mois pour décider des suites à donner à ces travaux.
Commentaires FO	La commission n'aura pas d'autre choix que de s'inscrire dans la philosophie ancrée dans le projet de loi temps de travail et dans l'architecture en 3 niveaux à laquelle FO est opposée.

NOUVELLE ARCHITECTURE EN MATIÈRE DE DURÉE DU TRAVAIL ET DES CONGÉS

Projet de loi	Nouvelle architecture : Niveau 1 : ce qui relève de l'ordre public ; Niveau 2 : ce qui peut entrer dans le champ de la négociation collective ; Niveau 3 : les dispositions supplétives applicables, à défaut d'accord ou de dispositions spécifiques de l'accord.
Commentaires FO	Cette réécriture fait ressortir clairement l'affirmation de la primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche. FO y est donc totalement opposée puisqu'il s'agit de l'inversion de la hiérarchie des normes ! Malgré une réécriture prétendument à droit constant, certaines nouvelles souplesses ont été accordées à l'employeur. C'est notamment le cas, la plupart du temps, des dispositions supplétives qui donnent à l'employeur la possibilité d'imposer ses décisions par voie unilatérale. Certaines parties du code relatives à la durée du travail n'ont pas été reprises et modifiées par l'avant-projet de loi, par exemple le repos hebdomadaire et le travail du dimanche. Cette nouvelle architecture ne facilite absolument pas la lecture ou la compréhension du code du travail, pas plus qu'elle n'allège ce dernier, contrairement à l'objectif annoncé.

TRAVAIL EFFECTIF, ASTREINTE ET ÉQUIVALENCES

Droit existant	Astreintes Définition : période pendant laquelle le salarié sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif. Mise en place par accord collectif étendu ou accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut unilatéralement. La programmation individuelle des périodes d'astreinte fait l'objet d'une information préalable 15 jours à l'avance. Les compensations sont obligatoires sous forme de repos ou pécuniaires. Articulation du repos quotidien et du temps d'intervention : si le salarié n'a pas eu ses 11h de repos, l'intervention fait courir un nouveau repos de 11h.
Projet de loi	Travail effectif Temps d'habillage/déshabillage et de restauration : il appartiendra à l'employeur, à défaut d'accord, de fixer les contreparties. Aucun minimum n'est fixé. La référence au contrat de travail et aux usages pour déterminer ces contreparties a disparu.

Projet de loi (suite)	Astreintes Définition : Période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif. Tout ce qui n'est pas de l'ordre de l'intervention du salarié est du temps de repos. Mise en place par accord d'entreprise ou, à défaut de branche, ou à défaut, unilatéralement. La programmation individuelle des périodes d'astreinte fait l'objet d'une information préalable dans un « délai raisonnable ». Des compensations à l'astreinte doivent être prévues par accord ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur. Articulation du repos quotidien et du temps d'intervention : le temps d'intervention ouvre droit, à l'issue de cette dernière, à un repos compensateur au moins égal, afin qu'au total le salarié ait bénéficié d'au moins 11h de repos. Equivalences Les équivalences peuvent être instituées par accord collectif (la nécessité d'un décret a disparu) ou, à défaut, par décret en Conseil d'Etat. La rémunération est fixée par l'accord (la référence à l'usage n'existe plus).
Commentaires FO	Travail effectif FO s'oppose à ce pouvoir unilatéral de l'employeur de fixation des contreparties. C'est pourquoi ces dispositions supplétives devraient impérativement fixer les contreparties minimales. Astreintes La loi nouvelle semble donner davantage de liberté au salarié puisqu'il n'a plus besoin de rester au domicile ou à proximité durant l'astreinte, mais ce n'est qu'un leurre ! Le temps d'attente est encore considéré comme du temps de repos, ce qui est conforme à la vision binaire (temps de travail ou temps de repos) de la Directive temps de travail. Toutefois, la question de la rémunération de l'astreinte n'est pas réglée. FO considère que le temps d'astreinte doit être pris en charge sous forme d'une indemnité forfaitaire fixée par accord de branche. Or, tous les verrous de la négociation de branche ont sauté. Pour FO, il est impératif de les rétablir ! Les dispositions supplétives devraient impérativement fixer des compensations minimales lorsque l'employeur utilise son pouvoir unilatéral. Cela est donc moins favorable au salarié que le système actuel. En effet, un salarié, qui, après 8 heures de repos, est appelé à intervenir durant 5h30 bénéficierait d'un repos compensateur au moins équivalent à 5h30, de retour chez lui, afin qu'il bénéficie au total d'au moins 11h de repos quotidien. Or, à aucun moment il n'aura eu 11h consécutives de coupure (prévues par la directive temps de travail) mais seulement d'abord 8h puis 5h30, ce qui ne lui garantit pas une protection effective de sa santé et de sa sécurité. Equivalences FO est opposée à une mise en place des heures d'équivalence. FO s'interroge sur les possibilités de contester en justice ces dispositions au regard de la Directive temps de travail.

DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL

Droit existant	Durée maximale HEBDOMADAIRE : – 48h sur 1 semaine, 44h sur 12 semaines et 46h possibles sous conditions, par accord de branche + décret. Durée maximale HEBDOMADAIRE ABSOLUE : – 60h par semaine sur autorisation de l'inspecteur du travail en cas de circonstances exceptionnelles. Durée maximale QUOTIDIENNE : – Ne peut excéder 10h par jour sauf dérogations accordées dans certains cas par l'inspecteur du travail ou, par accord de branche étendu ou d'entreprise et dans la limite de 12h.
Projet de loi	Durée maximale HEBDOMADAIRE : – 48h sur 1 semaine, 44h voire 46h sur 16 semaines consécutives par simple accord d'entreprise. Durée maximale HEBDOMADAIRE ABSOLUE : – « En cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci », 60h sur autorisation de l'inspecteur du travail. Durée maximale QUOTIDIENNE : – Elle reste de 10h sauf dérogations prévues par décret. – Le projet prévoit 12h par accord collectif en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise. – À défaut : dérogation par autorité administrative.
Commentaires FO	La question du temps de travail est directement liée au droit à la santé et à la sécurité des travailleurs. Faire sauter les verrous existants revient à remettre en cause ces droits fondamentaux. Nouvel obstacle à la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle pourtant affirmée à l'article 9 du futur préambule du code. L'inspecteur du travail n'a plus la main puisqu'il n'intervient qu'à défaut d'accord collectif.

DURÉE LÉGALE ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Droit existant	Fixation du taux de majoration des heures supplémentaires par accord de branche ou d'entreprise (si l'accord de branche ne l'interdit pas) : 10 % minimum. À défaut d'accord, 25 % pour les 8 premières heures et 50 % pour les suivantes.
Projet de loi	Fixation par accord d'entreprise ou, à défaut par accord de branche du taux de majoration des heures supplémentaires. Taux planchers de majoration des heures supplémentaires : 25 % pour les 8 premières heures et 50 % pour les suivantes en l'absence d'accord.
Commentaires FO	L'accord de branche n'est plus protecteur des droits des salariés puisque ses éventuels verrous sautent. L'accord d'entreprise peut donc fixer un taux de majoration inférieur à celui prévu au niveau de la branche, dans la limite de 10 %. Risque de dumping social entre les entreprises selon le taux applicable.

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR UNE PÉRIODE SUPÉRIEURE À LA SEMAINE, HORAIRES INDIVIDUALISÉS ET RÉCUPÉRATION DES HEURES PERDUES

Droit existant	Aménagement pouvant aller jusqu'à l'année par accord collectif. Aménagement sur 4 semaines par décision unilatérale.
Projet de loi	Aménagement pluriannuel jusqu'à 3 ans par accord collectif. À défaut d'accord collectif : par décision unilatérale sur 16 semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés et sur 4 semaines pour les autres.
Commentaires FO	FO considère que l'aménagement sur 3 ans n'est pas conforme à la directive européenne. Cet aménagement sur 3 ans vise à contourner le seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Pourquoi un traitement différent selon la taille de l'entreprise ?

CONVENTIONS DE FORFAIT

Droit existant	Accord collectif obligatoire devant, pour être valide, contenir de nombreuses clauses. Pas de conventions de forfait dans les TPE.
Projet de loi	Extension du forfait-jours aux entreprises de moins de 50 salariés, par décision unilatérale. Seuls les salariés appartenant aux catégories visées par l'article L. 3121-57 (cadres et autonomes) sont éligibles au forfait jours. Renversement de la responsabilité de l'employeur lorsqu'il a respecté les obligations fixées par l'article L. 3121-59 (charge de travail raisonnable). Sécurisation des accords non conformes avant l'entrée en vigueur de la loi et qui se sont mis en conformité depuis. Possibilité de fractionnement du repos quotidien ou hebdomadaire du salarié au forfait-jours dès lors qu'il travaille en dehors de son lieu de travail au moyen d'outils numériques.
Commentaires FO	Généralisation du forfait-jours sans accord dans les entreprises de moins de 50 salariés. Pas de garanties suffisantes. Seulement l'obligation d'organiser un entretien annuel et de contrôler la charge de travail. Selon quelles modalités ? Point important : c'est l'employeur qui fixe les règles ! Toujours, cette volonté de sécuriser les employeurs ; il ne faut pas perdre de vue que 10 accords de branches sur 12 ont été retoqués par la Cour de cassation !

TRAVAIL DE NUIT

Droit existant	La période de nuit : – comprise entre 21 h et 6h. La durée maximale hebdomadaire de travail : – la durée maximale hebdomadaire de travail du travailleur de nuit est de 40h calculée sur une période de 12 semaines. Possibilité de la porter à 44h par accord de branche étendu, par accord d'entreprise ou d'établissement. Intégration du travail en soirée dans le travail de nuit. Surveillance médicale – Le salarié bénéficie d'une visite médicale avant affectation à un poste de nuit puis au moins tous les 6 mois.
Projet de loi	La période de nuit : – comprise entre 21 h et 7h. La durée maximale hebdomadaire de travail : – La durée maximale hebdomadaire de travail du travailleur de nuit est calculée sur une période de 16 semaines et non plus de 12 semaines. – La durée maximale hebdomadaire de 40h peut être, dans certaines situations portée à 44h par accord d'entreprise ou, à défaut de branche. Surveillance médicale – La surveillance médicale du travailleur de nuit est modifiée puisque sa fréquence n'est plus précisée et qu'il ne bénéficie plus d'une visite médicale avant affectation à un poste de nuit.
Commentaires FO	S'agissant de l'augmentation de la période sur laquelle on apprécie la durée maximale du travailleur de nuit, on ne peut que craindre que cette extension de 4 semaines soit préjudiciable à la santé et la sécurité des travailleurs pourtant affirmées comme des dispositions d'ordre public (cf. art. L. 3122-1). Idem pour le dépassement de la durée maximale des 40h qui permet de travailler 44h sur 16 semaines consécutives ! Surveillance médicale FO condamne la disparition de la surveillance médicale tous les 6 mois. Le projet considère le principe d'une contrepartie obligatoire comme étant d'ordre public. Pour autant, il ne la chiffre pas. FO considère que les compensations doivent être prévues par accord de branche et que les dispositions supplétives doivent fixer des compensations minimales.

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL ET TRAVAIL INTERMITTENT

Droit existant	Le groupement d'employeurs lié par plusieurs conventions collectives doit choisir la convention applicable au groupement.
Projet de loi	Réécriture à droit constant. Le groupement d'employeurs lié par plusieurs conventions collectives peut choisir, pour fixer la durée de travail d'un salarié à temps partiel, une convention collective différente de celle applicable au groupement.
Commentaires FO	On peut d'ailleurs remarquer qu'il s'agit d'une des rares dispositions faisant prévaloir l'accord de branche. Appliquer à la carte telle ou telle disposition conventionnelle sur le temps partiel permet de contourner la durée hebdomadaire de 24h dans les groupements d'employeurs.

REPOS QUOTIDIEN

Projet de loi	A droit constant, sous réserve de l'inversion de la hiérarchie des normes : « <i>convention d'entreprise (...)</i> ou, à défaut <i>convention de branche</i> ».
Commentaires FO	Tout le chapitre II sur le repos hebdomadaire et le travail dominical n'est pas repris dans l'avant-projet de loi.

JOURS FÉRIÉS ET JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

Projet de loi	Réécriture des articles à droit constant.
Commentaires FO	Pourquoi la nouvelle architecture n'a-t-elle pas été appliquée aux dispositions relatives au 1^{er} Mai ? Est-ce parce que c'est obligatoirement de l'ordre public ? Le chapitre IV sur les dispositions particulières à l'Alsace/Moselle n'est pas recodifié.

CONGÉS PAYÉS

Projet de loi	Réécriture des articles à droit constant.
Commentaires FO	Le nombre de jours de congés a été quantifié dans l'ordre public. Il n'est donc pas possible de prévoir par accord un nombre inférieur. S'agissant de l'indemnité de CP, on relève qu'il n'y a pas d'architecture en 3 parties. Les dispositions sont reprises dans l'ordre public et dans les mêmes formes. Aucune mise en conformité de la législation sur les CP avec le droit européen (ex. faute lourde privative de l'indemnité compensatrice de congés payés, report des congés en cas de maladie etc.), ce que ne cesse de réclamer FO auprès des pouvoirs publics.

CONGÉS DE CONCILIATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

Projet de loi	Congés pour événements familiaux – Durées non chiffrées dans l'ordre public mais seulement dans les dispositions supplétives. – Durées déterminées par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche. – Dans les dispositions supplétives, 1 jour de plus qu'à l'heure actuelle en cas de décès du père ou de la mère, du beau-père ou de la belle-mère, du frère ou de la sœur. Congé de solidarité familiale – Idem pour le chiffrage. Congé de proche aidant – La condition d'ancienneté n'est chiffrée que dans le niveau 3.
Commentaires FO	Cette réécriture ne concerne pas tous les congés liés à la famille. Il est extrêmement choquant pour tous ces congés que le chiffrage n'intervienne que dans le niveau 3. Risque : que l'accord collectif prévoie une durée inférieure à celle fixée par ces dernières ! Congé de proche aidant Même risque de voir des conditions d'ancienneté plus contraignantes fixées par l'accord d'entreprise.

CONGÉS POUR ENGAGEMENT ASSOCIATIF, POLITIQUE OU MILITANT

Droit existant	Autres congés : – En cas de différend, pour certains congés, il y a un arbitrage de l'inspecteur du travail.
Projet de loi	Congé de formation économique, sociale et syndicale – Chiffrage prévu seulement dans les dispositions supplétives (12 jours). Autres congés : – Chiffrage dans le niveau 3. – Le différend est porté directement devant le bureau de jugement du CPH qui statue en la forme des référés.
Commentaires FO	Il est extrêmement choquant que le chiffrage ne soit prévu que dans les dispositions supplétives car cela implique la possibilité de déroger même dans un sens moins favorable. La formation des représentants du personnel est donc en péril alors que le besoin s'accroît avec le développement de la négociation d'entreprise ! La même remarque s'applique à d'autres congés. La généralisation du recours au bureau de jugement du CPH en cas de contestation pose la question des moyens octroyés aux CPH pour rendre une décision dans des délais qui permettent aux salariés de bénéficier des congés en temps voulu.

COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

Projet de loi	Dispositif repris à droit constant : uniquement par accord, pas de décision unilatérale.
----------------------	--

APPRENTISSAGE

Droit existant	La journée de travail d'un apprenti mineur ne peut excéder 8 heures. Volume de travail hebdomadaire : – ne peut dépasser 35 heures que sur autorisation expresse de l'inspecteur du travail après avis du médecin du travail et dans la limite de 5 heures par semaine.
Projet de loi	«à titre exceptionnel ou lorsque des raisons objectives le justifient», la journée de travail d'un apprenti mineur peut être portée à 10 heures. Volume de travail hebdomadaire : – pourrait être amené à dépasser le seuil des 35 heures, dans la limite de 40 heures et, après simple information de l'inspection du travail et de la médecine du travail.
Commentaires FO	Cette extension des horaires de travail des apprentis mineurs n'étant soumise qu'à une simple information et non plus à une autorisation remet en cause le droit à la santé et à la sécurité et porte atteinte à la nécessaire protection des mineurs. Qui plus est, dorénavant, ce n'est plus seulement « à titre exceptionnel » mais également lorsque des « raisons objectives » le justifient ! On sort de la logique de formation pour entrer dans celle de productivité/rentabilité de l'apprenti !

PERTE DE LA QUALITÉ D'ÉTABLISSEMENT DISTINCT

Droit existant	Contentieux relevant des tribunaux administratifs.
Projet de loi	En cas de contestation suite à la perte de la qualité d'établissement distinct, cette décision relève de la compétence du juge judiciaire.

VALIDATION DES ACCORDS EMPLOYEUR/IRP PAR LES COMMISSIONS PARITAIRES DE BRANCHES

Droit existant	Actuellement pas de délai de validation : en l'absence de DS et d'élu mandaté par une OS, les accords conclus avec les IRP doivent être validés par des commissions paritaires de branches (art. L. 2232-22).
Projet de loi	Les commissions devront valider dans les 4 mois de leur saisine, à défaut, à l'expiration du délai l'accord sera réputé validé.
Commentaires FO	Opposition de FO. Ce dispositif contourne les syndicats car il facilite la négociation avec les représentants élus. Si une commission paritaire ne se prononce pas dans les 4 mois, ces accords dérogatoires, à la baisse pour les droits des salariés, seront validés sans cadre ni contrôle de légalité. Ce qui crée un potentiel d'insécurité juridique pour les salariés comme pour les employeurs en cas de clauses illicites des accords conclus dans de telles conditions. Comment les salariés seront-ils informés de la validation de l'accord ?

RÉUNIONS DE LA DUP EN VISIOCONFÉRENCE

Droit existant	Possibilité de réunions en visioconférence pour les CE, CCE, Comité de groupe, Comité européen, CHSCT et ICCHSCT par accord entre les IRP et l'employeur. L'employeur peut l'imposer pour 3 réunions par an au maximum.
Projet de loi	Extension de la visioconférence à la DUP.
Commentaires FO	FO est défavorable à l'extension et la banalisation de ce moyen de communication, d'autant plus lorsque c'est à l'initiative seule de l'employeur.

MISE À DISPOSITION DES INFORMATIONS RÉCURRENTES OBLIGATOIRES POUR LE CHSCT DANS LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

Droit existant	Les informations récurrentes obligatoires dues au CE et au CHSCT sont mises à disposition dans la BDES.
Projet de loi	La mise à disposition des informations vaut désormais communication au CHSCT, comme cela était déjà prévu pour le CE.
Commentaires FO	C'était un « oubli » de la loi Rebsamen. Cohérence dans la régression des droits du CHSCT. FO reste opposée au dispositif qui exonère l'employeur d'une transmission physique des supports d'information périodiques obligatoires aux représentants du personnel. Alourdit la tâche des IRP.

DÉLAI D'UN AN ACCORDÉ À L'EMPLOYEUR APRÈS FRANCHISSEMENT DU SEUIL DE 300 SALARIÉS POUR SE CONFORMER AUX OBLIGATIONS D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU CE EN MATIÈRE DE BILAN SOCIAL

Droit existant	L'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement du seuil de 300 salariés pour se conformer complètement aux obligations d'information du comité d'entreprise qui en découlent.
Projet de loi	Insertion d'un nouvel article L. 2323-26-I : délai d'un an après le franchissement du seuil de 300 salariés pour se conformer aux obligations spécifiques d'information et de consultation du CE relatives au bilan social, dans des conditions fixées par décret.
Commentaires FO	Redite. Opposition de FO au dispositif global qui laisse aux employeurs 1 an pour se conformer à leurs obligations d'information-consultation, dans des entreprises qui ont justement les moyens matériels et humains de s'y conformer sans difficulté majeure...

INSERTION DANS LA BDES DES INFORMATIONS TRIMESTRIELLES AU CE DANS LES ENTREPRISES DE + DE 300 SALARIÉS (COMMANDES, RETARDS COTISATIONS SOCIALES, NOMBRE DE CONTRATS TRAV.TEMPO)

Droit existant	Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur communique au comité d'entreprise des informations sur les commandes, retards cotisations sociales, nombre de contrats de travail temporaire.
Projet de loi	Les informations sont mises à disposition dans la BDES et cette mise à disposition vaut communication au CE.
Commentaires FO	C'était un « oubli » de la loi Rebsamen, mise en cohérence. FO reste opposée au dispositif qui exonère l'employeur d'une transmission physique des supports d'information périodiques obligatoires aux représentants du personnel. Alourdit la tâche des IRP.

ACCORD DÉTERMINANT L'ORDRE ET LA SUCCESSION DES CONSULTATIONS DES COMITÉS D'ÉTABLISSEMENT ET DU COMITÉ CENTRAL

Droit existant	Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité central d'entreprise et un ou plusieurs comités d'établissement, l'avis rendu par chaque comité d'établissement est transmis au comité central d'entreprise dans des délais fixés par décret en Conseil d'Etat (Décret non encore paru).
Projet de loi	Un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels le comité central d'entreprise et le ou les comités d'établissement sont consultés.
Commentaires FO	Complément à la loi Rebsamen qui était muette sur ce point. Il n'est pas précisé si c'est un accord collectif ou un accord atypique employeur/IRP. Quid de l'ordre des consultations en l'absence d'accord ? En effet, les décrets ne doivent concerner que les délais de consultation, pas l'ordre de celles-ci.

MÊME DISPOSITIF APPLIQUÉ AUX CHSCT ET ICCHSCT

Droit existant	L'ICCHSCT (instance de coordination) est seule consultée sur les mesures d'adaptation d'un projet communes à plusieurs établissements. Les CHSCT concernés sont consultés sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à leur établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement. Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois l'instance de coordination et un ou plusieurs CHSCT, l'avis rendu par chaque CHSCT est transmis à l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans des délais fixés par décret en Conseil d'Etat (Décret non encore paru).
Projet de loi	Un accord peut déterminer l'ordre et les délais de consultations des CHSCT et de l'ICCHSCT, à défaut les délais sont fixés par décret.
Commentaires FO	Mêmes remarques que pour l'item précédent.

DÉTERMINATION DU PÉRIMÈTRE DES ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 300 SALARIÉS, PAR ACCORD REGROUPANT LES IRP

Droit existant	Le PAP (Protocole d'Accord Préélectoral) peut déterminer le nombre et la délimitation des établissements distincts d'une entreprise à établissements multiples, l'accord doit être adopté à la double majorité des organisations syndicales ayant participé à la négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise. A défaut d'accord, l'autorité administrative est seule compétente pour procéder à la qualification d'établissement distinct.
Projet de loi	Par dérogation aux dispositions concernant les protocoles d'accords préélectoraux, les accords majoritaires prévoyant le regroupement des instances de représentation du personnel (DP et/ou CE et/ou CHSCT) peuvent également déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts.
Commentaires FO	Vigilance, risque de figer la représentativité pour une durée indéterminée (jusqu'à dénonciation par une partie signataire de l'accord majoritaire). L'autorité administrative voit sa compétence écartée. Risque de centralisation des IRP, de disparition de certaines IRP (DP, CHSCT) au plus près des salariés en fonction du périmètre choisi pour définir les établissements.

ACCORDS POUR LA PRÉSERVATION OU LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI PRIMANT SUR LES CONTRATS DE TRAVAIL

Droit existant	Sauf exceptions expressément visées par la loi, le contrat de travail peut déroger dans un sens plus favorable à la loi et à l'accord collectif. En revanche, l'accord collectif ne peut déroger dans un sens moins favorable au contrat de travail.
Projet de loi	Les stipulations d'un accord d'entreprise conclu en vue de préserver ou développer l'emploi se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail. Le licenciement résultant du refus d'une modification du contrat de travail intervenant dans ce cadre constitue un licenciement pour motif personnel et repose sur une cause réelle et sérieuse.
Commentaires FO	Elargissement du principe des accords de maintien de l'emploi au développement de l'emploi. Or, qu'est-ce qu'un accord de développement de l'emploi ? Tout accord peut être présenté comme ayant pour objet de développer l'emploi. Concrètement, la bataille juridique va se situer sur le terrain de savoir si nous sommes dans le cadre d'un accord pouvant s'imposer aux contrats de travail ou non. En l'absence de toutes difficultés économiques, risque de pression sur les DS pour signer un accord d'entreprise sous le prétexte de développer l'emploi. L'accord d'entreprise s'imposerait aux contrats de travail et pourrait modifier la rémunération et la durée du travail, seule la rémunération mensuelle devant être maintenue (les primes, tel le 13^{ème} mois, pourraient être supprimés). Atteinte à l'articulation accord collectif/contrat. Objectif visé : imposer de manière générale la force de l'accord collectif au contrat de travail. <i>Pour preuve, l'article ne se situe d'ailleurs pas dans la partie du code du travail sur les AME (accords de maintien dans l'emploi) mais dans la partie du code intitulée « rapports entre conventions et accords collectifs de travail et contrat de travail ».</i> Or, l'application impérative d'un accord collectif constitue une atteinte à la force obligatoire des contrats et à ce que les salariés ont individuellement négociés. <i>Exemple : Quid du salarié ayant négocié à l'embauche et contractualisé des horaires de travail en adéquation avec sa vie personnelle et familiale ?</i> Le refus du salarié justifierait un licenciement pour motif personnel et la cause réelle et sérieuse serait préqualifiée ! Il est inconcevable d'entendre priver ainsi le salarié de tout recours au juge pour contester son licenciement. Comment peut-on dire que l'on entend préserver ou développer l'emploi et dans le même temps, favoriser le licenciement des salariés refusant, même pour des motifs légitimes, l'application d'un accord ?

MISE À DISPOSITION DES LOCAUX SYNDICAUX PAR LES COLLECTIVITÉS

Droit existant	Pas de dispositions légales.
Projet de loi	L'avant-projet de loi se limite à une simple possibilité d'hébergement (en raison du principe de la libre administration des collectivités), pas forcément gratuite, et au versement d'une indemnité (dont le montant n'est pas fixé), lorsqu'après un minimum de 5 ans d'hébergement, la collectivité décide de récupérer ses locaux.
Commentaires FO	Vise à régler les conflits en cours entre syndicats et collectivités. Risque : ne pas les régler complètement pour autant. Notre organisation était intervenue auprès des pouvoirs publics pour obtenir la pérennisation et la consolidation législative de l'usage – existant depuis 120 ans – d'hébergement des syndicats. Simple possibilité d'hébergement, pas forcément gratuite, et versement d'une indemnité lorsque la collectivité décide de récupérer ses locaux. FO revendique une obligation d'hébergement !

EXPERTISE DU CHSCT

Droit existant	L'employeur peut contester en justice le recours à l'expert du CHSCT devant le TGI. Il doit agir dans un délai raisonnable. Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur.
Projet de loi	Le recours de l'employeur contre la réalisation de l'expertise est possible dans un délai de 10 jours. Effet suspensif de la saisine du juge. En cas d'annulation définitive de la décision de recours, l'expert rembourse à l'employeur les sommes perçues. Les sommes qui pourraient également être prises en charge par le CE sur son budget de fonctionnement.
Commentaires FO	Nouveau pas dans la déconstruction et l'affaiblissement du CHSCT. Déséquilibre manifeste en faveur de l'employeur : le recours de l'employeur contre l'expertise CHSCT suspend le délai de l'expertise mais cela ne suspend pas le délai de consultation des IRP : CHSCT et éventuellement CE seront réputés avoir rendu un avis négatif à l'expiration de celui-ci, et l'employeur sera ainsi libéré de son obligation légale. Forme de menace permanente contre l'action des CHSCT. Risque d'extension de ce régime aux expertises CE. Le recours de l'employeur suspend l'expertise et la consultation, alors que les recours du CE ou du CHSCT n'ont pas d'effet suspensif. Prise en charge sur le budget du CE : un pas de plus vers la fusion des IRP. Cela constitue une atteinte au budget de fonctionnement (constante revendication du patronat).

FINANCEMENT DE LA FORMATION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ET DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX SUR LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT DU CE

Droit existant	Pas de droit à formation spécifique pour les mandats de DP et DS. Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés pour une total de 12 jours maximum par an. Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du CFESS prévu à l'article L. 3142-7 pour une durée maximale de 18 jours par an.
Projet de loi	Le comité d'entreprise peut décider de financer la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux présents dans l'entreprise sur son budget de fonctionnement.
Commentaires FO	Opposition de FO. Atteinte supplémentaire contre le budget de fonctionnement du CE qui serait détourné de son objet. Risque de confusion, dans l'esprit des élus comme des salariés, sur les rôles respectifs de chaque IRP. Pas supplémentaire vers la fusion des instances élues et de la représentation syndicale dans un « conseil d'entreprise » multi-casquettes voulu par le patronat. Fixer un droit nouveau à formation spécifique des DP et des DS dans le cadre de leur mandat, comme pour les élus titulaires au CE.

PLAFONNEMENT DES INDEMNITÉS POUR LICENCIEMENT SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE

Droit existant	Licenciement sans cause réelle et sérieuse : réintégration du salarié ou indemnités ne pouvant être inférieures aux 6 derniers mois de salaire lorsque le salarié a 2 ans d'ancienneté dans une entreprise de plus de 11 salariés et en fonction du préjudice subi pour les autres.
Projet de loi	Ce barème fait référence à l'ancienneté du salarié. <i>Pas de minima mais uniquement des plafonds :</i> – 3 mois de salaire pour une ancienneté de moins de 2 ans ; – 6 mois pour une ancienneté comprise entre 2 ans et moins de 5 ans ; – 9 mois pour une ancienneté de 5 à moins de 10 ans ; – 12 mois pour une ancienneté entre 10 et moins de 20 ans ; – 15 mois à partir de 20 ans d'ancienneté. <i>Sont concernés les cas de résiliation judiciaire ou de prise d'acte de la rupture. Seront exclues, les hypothèses de :</i> – harcèlement moral ou sexuel ; – discrimination ; – actions en matière d'égalité professionnelle ; – corruption ; – violation du droit de grève ; – protection de la maternité ; – atteinte à l'exercice du mandat d'un salarié protégé ; – atteinte aux libertés fondamentales. .../...

PLAFONNEMENT DES INDEMNITÉS POUR LICENCIEMENT SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE (SUITE)

Projet de loi (suite)	Division par deux des indemnités suivantes : – non-respect de la procédure de reclassement en cas d'inaptitude (qui passerait de 12 à 6 mois) ; – licenciement collectif nul pour absence ou insuffisance du PSE ; – le plancher de 6 mois pour licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté dans une entreprise de plus de 11 salariés saute.
Commentaires FO	Réapparition du barème des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse après la censure par le Conseil constitutionnel dans le dispositif prévu par la loi « Macron ». FO est opposée au principe même d'un barème pour plusieurs raisons : 1/ Sécuriser le montant des indemnités permet à l'employeur de provisionner les sommes à verser lorsqu'il licencie sans motif réel et sérieux. L'employeur achète ainsi le droit de ne pas respecter le code du travail et le droit de licencier sans motif un salarié. 2/ Absence de réparation réelle du préjudice : risque de sous-évaluation du préjudice et d'atteinte à la réparation intégrale. 3/ Mise à l'écart du juge dans son pouvoir d'individualisation des dommages et intérêts. Division par deux des indemnités suivantes : FO condamne cette division par 2 des indemnités !

DÉFINITION DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Droit existant	Définition du licenciement économique : – Licenciement effectué pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. + – Réorganisation de l'entreprise effectuée pour sauvegarder sa compétitivité et la cessation d'activité de l'entreprise (jurisprudentiel) Niveau d'appréciation des motifs : De manière générale, au niveau du groupe sauf exceptions (par exemple : au niveau de l'entreprise pour la cessation d'activité).
Projet de loi	Définition du licenciement économique : Les difficultés économiques pourraient désormais, notamment être caractérisées par : – une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant plusieurs trimestres consécutifs ; – des pertes d'exploitations pendant plusieurs mois ; – une importante dégradation de la trésorerie. Niveau d'appréciation des motifs : – Transformation d'emploi ou modification d'un élément du contrat de travail : niveau de l'entreprise. – Difficultés économiques, des mutations technologiques ou nécessité d'assurer la sauvegarde de sa compétitivité : niveau de l'entreprise. Si l'entreprise appartient à un groupe : au niveau du secteur d'activité commun aux entreprises implantées sur le territoire national du groupe. La convention ou l'accord de branche peut déterminer : – la durée de la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires caractérisant des difficultés économiques, qui ne pourrait être inférieure à 2 trimestres consécutifs ;

DÉFINITION DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE (SUITE)

Projet de loi (suite)	– la durée des pertes d'exploitation caractérisant des difficultés économiques, qui ne pourrait être inférieure à 1 trimestre. Les dispositions supplétives seraient les suivantes : – la durée de la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires caractérisant des difficultés économiques serait de 4 trimestres consécutifs ; – la durée des pertes d'exploitation caractérisant des difficultés économiques serait d'1 semestre.
Commentaires FO	Objectif : restreindre encore plus les possibilités de contester un licenciement économique. 1/ Elargissement du motif de « cessation de l'activité de l'entreprise », tel qu'antérieurement reconnu par la Cour de cassation. La Cour le reconnaît uniquement lorsque la cessation de l'activité de l'entreprise est totale, définitive et ne résultant pas d'une faute de l'employeur... ce que le projet n'indique pas ! 2/ Limitation de l'appréciation des difficultés économiques au « secteur d'activité commun aux entreprises implantées sur le territoire national du groupe auquel elle appartient » ce qui est contraire à la jurisprudence de la Cour de cassation qui retient le niveau du secteur d'activité du groupe. 3/ Caractérisation très large dans l'ordre public des difficultés économiques. 4/ Fixation de 2 des critères caractérisant les difficultés économiques (la durée de la baisse des commandes ou du chiffre d'affaire et la durée des pertes d'exploitation) dans le niveau 2, ou à défaut, le 3. Le niveau supplétif est médiocre : – 4 trimestres consécutifs pour la baisse des commandes ou du chiffre d'affaire ; – 1 semestre pour les pertes d'exploitation. Or, conférer cette possibilité aux partenaires sociaux de branche, c'est leur donner la responsabilité de fixer la longueur de la corde pour se pendre !

MODERNISER LA MÉDECINE DU TRAVAIL

Droit existant	Actuellement l'employeur est tenu de convoquer les travailleurs à certains examens médicaux. La loi relative au dialogue social et à l'emploi de 2015 assouplit déjà cette obligation (mais attente de publication des décrets). Néanmoins aujourd'hui : – Tous les salariés doivent passer une visite médicale d'embauche (avant la fin de la période d'essai). Cette visite permet de vérifier l'aptitude du salarié à son poste de travail (délivrance d'un avis). – Tous les salariés bénéficient d'un suivi médical périodique au minimum tous les 2 ans. Ces visites permettent au médecin du travail notamment de s'assurer du maintien de l'aptitude médicale du salarié à son poste de travail. Surveillance médicale – Les salariés en Surveillance Médicale Renforcée (SMR) bénéficient d'un suivi périodique adapté (souvent annuel). – Tous les salariés bénéficient de visites de reprise et pré-reprise après certaines absences. La loi relative au dialogue social et à l'emploi a modifié les missions du médecin du travail et des services de santé au travail (SST) en leur confiant la lourde tâche d'assurer, non plus seulement la sécurité des salariés mais aussi celle des tiers.
-----------------------	---

MODERNISER LA MÉDECINE DU TRAVAIL (SUITE)

Droit existant (suite)	Contestation de l'inaptitude : Recours à adresser à l'inspection du travail dans un délai de 2 mois suivant l'avis médical. Cette dernière peut trancher le litige après avis du Médecin Inspecteur du travail (malheureusement, cette profession subit une pénurie sévère).
Projet de loi	Une simple visite d'information et de prévention réalisée par un infirmier du travail ou un collaborateur médecin après l'embauche. Le délai maximal pour réaliser cette visite sera fixée par décret en CE. Aucun avis d'aptitude n'est délivré à l'issue de cette visite. Seuls les travailleurs affectés à un poste « à risque » (pour sa santé/sécurité, celle de ses collègues ou des tiers évoluant dans un environnement proche...) bénéficient d'une visite médicale d'embauche avant la fin de la période d'essai réalisée par un médecin du travail (avec un suivi périodique). Surveillance médicale Des modalités et la périodicité du suivi médical seront fonction des conditions de travail, de l'âge, de l'état de santé du travailleur ainsi que des risques professionnels auxquels il est exposé (sauf pour les travailleurs occupant un « poste à risque ») Sur les tiers, le projet de loi apporte quelques précisions et restreint l'acception de cette notion : « tiers se trouvant dans l'environnement immédiat de travail ». La contestation de l'inaptitude est renvoyée aux Conseil de Prud'hommes, statuant en référé. L'employeur ou le salarié saisit le Conseil d'une « demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel ».
Commentaires FO	FO est favorable à une visite médicale d'embauche pour TOUS les salariés réalisée par un médecin du travail avec maintien de l'avis d'APTITUDE. Il faut laisser la possibilité, pour les employeurs, de faire passer « la visite d'information et de prévention » avant la fin de la période d'essai. Tel qu'actuellement rédigé, la visite a lieu nécessairement après l'embauche ! Ces travailleurs bénéficient d'un suivi individuel dit « renforcé » alors que ce suivi était le droit commun pour l'ensemble des salariés jusqu'alors. FO est défavorable à ce suivi individualisé qui introduit une inégalité de traitement entre les salariés et les entreprises, et qui à terme induira une inégalité de traitement en matière d'état de santé. Par ailleurs, FO a toujours fait valoir que tous les salariés sont concernés par les risques professionnels, les conditions de travail et l'organisation du travail. Conditionner la périodicité des examens médicaux à l'âge, à l'état de santé, aux conditions de travail... constitue un recul majeur dans la surveillance de la population salariée dans sa globalité et dans la prévention des risques professionnels qui doit être appliquée à la collectivité des travailleurs. S'agissant de la périodicité, FO s'est toujours prononcée contre l'allongement de la périodicité des examens médicaux. En effet, cet allongement ne résout pas le problème démographique des médecins du travail et nuit à l'efficacité des suivis médicaux réguliers des travailleurs et à la détection des risques émergents. Par ailleurs, une trop grande période entre les visites ne permet pas aux travailleurs de nouer une relation de confiance avec le médecin du travail ; confiance indispensable pour évoquer ou dénoncer, notamment, les risques psychosociaux. Cette restriction dans la définition des « tiers » est indispensable même si elle n'est pas totalement satisfaisante. Par ailleurs, il convient de rectifier l'ensemble des articles qui les mentionnent (il y a notamment un oubli dans la partie concernant les missions du médecin du travail). FO est défavorable à cette disposition qui confie à des médecins le soin de « statuer » sur le sort des travailleurs ; et ce, alors qu'ils ne sont pas médecins du travail. On peut donc douter de leur connaissance du milieu du travail et de ses risques propres, des conditions de travail, de l'entreprise, des pathologies professionnelles, des évaluations des risques...

VALIDITÉ DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE - ARTICLE 12

Droit existant	La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée : – à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise (CE) ou de la délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP), quel que soit le nombre de votants, – et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.
Projet de loi	La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives. OU, à défaut, L'accord signé par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives peut faire l'objet d'une demande de consultation des salariés par une ou plusieurs de ces organisations totalisant au moins 30 % des suffrages, l'accord devant être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. L'employeur doit organiser cette consultation à l'issue d'un délai de huit jours à compter de la demande de consultation, si le score de 50% n'a toujours pas été atteint. Si un accord l'a prévu ou que l'employeur le souhaite, la consultation peut être organisée par voie électronique. Un décret d'application sera nécessaire. Un accord collectif catégoriel est soumis aux mêmes nouvelles conditions de validité. En ce cas, le référendum est effectué à l'échelle du collège concerné. Les mêmes règles sont posées pour l'accord ne concernant que des journalistes (art. L. 7111-9 C. trav.) ou les personnels navigants techniques (art. L. 6524-4 du code des transports), le référendum s'appliquant à l'échelle du collège concerné.
Commentaires FO	Le recours au référendum fragilise la démocratie sociale et nie la légitimité des organisations syndicales. Il permet aux organisations signataires minoritaires d'utiliser les salariés contre les OS majoritaires non signataires. D'autant que ces OS non signataires peuvent concrètement représenter près de 70 % des salariés, voire même 80 ou 90 % des salariés si l'on y ajoute les OS non représentatives (car les taux d'audience de 30 ou 50 % sont recalculés en retirant les suffrages obtenus par des OS NON représentatives). Le référendum va également accentuer les oppositions entre catégories de salariés et rendre le climat social parfois difficile. Comment préservera-t-on les droits des catégories de salariés davantage touchées par un accord collectif ? <i>Pour exemple, le référendum chez SMART, où les salariés avaient votés pour le projet à 56 %, des divergences s'étaient révélées entre cadres (approuvant à 74 %) et ouvriers (approuvant à 39 %).</i> Les organisations syndicales signent par référence à l'intérêt collectif de la profession et en prenant en compte l'ensemble des catégories de salariés. Le référendum n'est, quant à lui, que l'expression de la somme des intérêts particuliers des salariés. <i>Ainsi, par exemple, les catégories de salariés les plus aptes à retrouver un emploi ont une vision à court terme de leurs droits et avantages et accepteront plus volontiers une prime supplémentaire en contrepartie de la destruction de droits collectifs ayant des répercussions à long terme (telle une augmentation des cadences ou du temps des travail).</i> Le référendum ne permet pas une réponse urgente et rapide compte tenu de la complexité du dispositif et de la lourdeur de sa mise en œuvre. Or, c'est bien dans des situations sociales et face à des accords collectifs « difficiles » qu'il sera probablement mis en œuvre.

ACCORDS DÉROGATOIRES EN MATIÈRE DE NAO ET DE REGROUPEMENT DES IRP - ARTICLE 12

Droit existant	Introduit par la loi Rebsamen, l'article L. 2242-20 prévoit la possibilité de fusionner des thèmes de NAO et d'en modifier la périodicité par accord, signé par les organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives.
Projet de loi	Le mode de validité des accords prévu à l'article L. 2242-20 est supprimé, ce qui conduit à renvoyer au nouveau mode de conclusion de tout accord (50 % ou 30 % + référendum). Il en est de même concernant les accords, permettant, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le regroupement des DP, du CE et du CHSCT ou de deux de ces institutions représentatives au sein d'une instance unique. La conclusion d'un tel accord à 30 % des OS représentatives + référendum devient donc également possible.
Commentaires FO	Les accords dérogatoires en matière de NAO et ceux permettant la fusion des IRP dans les entreprises d'au moins 300 salariés seront soumis au mode de validité introduit pour tout accord collectif, ce qui conduit à les faciliter (auparavant signés à 50 %, ils pourront désormais être également signés à 30 % + référendum). Quelle est la légitimité des salariés pour valider des accords dérogeant à des droits des IRP et des organisations syndicales ? Quid, par exemple, d'un accord réduisant les droits des IRP ou des OS en contrepartie de l'octroi d'une prime supplémentaire ? Etant défavorables à ces types d'accords dérogatoires, nous ne sommes pas favorables à ce que leur conclusion soit facilitée.

RÈGLES DE RÉVISION DES ACCORDS – ARTICLE 10

Droit existant	Ouverture de la négociation de révision : – Unanimité des OS signataires ou adhérentes (si aucune modalité n'est prévue dans l'accord). Validité de l'avenant de révision : – Par des OS représentatives signataires ou adhérentes ayant recueilli au moins 30 % des SVE.
Projet de loi	Règles de révision d'un accord interprofessionnel, d'un accord de branche ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Engagement de la procédure en 2 temps : – Jusqu'à la fin du cycle électoral : une ou plusieurs OS représentatives et signataires ou adhérentes. – À l'issue du cycle : une ou plusieurs OS représentatives. Validité de l'avenant de révision : – Renvoi aux nouvelles règles de validité des accords collectifs (soit pour le niveau de l'entreprise : 50 % ou 30 % + référendum).

RÈGLES DE RÉVISION DES ACCORDS – ARTICLE 10 (SUITE)

Commentaires FO	L'objectif des nouvelles règles de révision des accords est de permettre plus facilement aux entreprises de revenir sur les droits conventionnels des salariés. Pour ce faire, la faculté de réviser et de conclure un avenant de révision à tous les niveaux (inter-professionnel, branche, entreprise ou établissement) est tout simplement alignée sur les règles de négociation et de conclusion des accords collectifs. Pourtant, la révision est un mécanisme qui a pour effet de mettre fin aux dispositions conventionnelles antérieures et supprime donc des droits. La révision, contrairement à la conclusion d'un nouvel accord, empêche donc la coexistence de 2 accords autonomes dont l'application se règle par le principe de faveur. Nous étions favorables : 1. Pour l'engagement de la révision, au maintien de l'unanimité des organisations syndicales signataires ou adhérentes et des organisations syndicales représentatives non signataires. 2. A cette condition, l'assouplissement des règles de conclusion de l'avenant de révision pouvait se faire en les alignant sur celles d'un accord collectif autonome. Cette proposition aurait eu pour avantage de simplifier les règles de droit en harmonisant les règles de la révision et de la dénonciation, sans toutefois faciliter la remise en cause des droits conventionnels des salariés.
------------------------	--

AVANTAGES INDIVIDUELS ACQUIS (AIA) – ARTICLE 10

Droit existant	Constitue un avantage individuel acquis « celui qui, au jour de la dénonciation de la convention ou de l'accord collectif [ou de la mise en cause], procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel ».
Projet de loi	Lorsque la convention dénoncée n'a pas été remplacée dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, Ou lorsque la convention mise en cause n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans le même délai, les salariés conservent une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois.
Commentaires FO	Au regard de la nouvelle définition de l'AIA, strictement basée sur le montant de la rémunération annuelle des douze derniers mois, vont disparaître : – les avantages en temps ou en repos (exemple : les jours de congés supplémentaires), – les avantages conventionnels en argent dont le salarié n'a pas bénéficié l'année précédente (exemple : le chômage de jours fériés ou de ponts), – les avantages dont le salarié avait seulement vocation à bénéficier (exemple : un sursalaire familial).

DÉNONCIATION – ARTICLE 10

Droit existant	Si un accord de substitution est signé avant la fin du préavis de dénonciation de trois mois, l'accord dénoncé continue de s'appliquer jusqu'au terme du préavis et l'accord de substitution ne peut s'appliquer qu'au terme du préavis.
Projet de loi	La négociation de l'accord de substitution peut démarrer et donner lieu à un accord avant le délai de préavis (qui peut être inférieur à 3 mois).
Commentaires FO	Une durée de préavis de 3 mois (voire moins) est inutile si l'accord peut être conclu et produire effet avant. Cela revient à supprimer la notion même de préavis. Pourtant, celui-ci est nécessaire car les salariés ne disposent que de cette courte période (3 mois) pour s'organiser en vue de l'éventuelle disparition de l'accord et des avantages individuels acquis.

MISE EN CAUSE – ARTICLE 10

Projet de loi	Dans une hypothèse de mise en cause d'une convention : – les employeurs des entreprises concernées et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise qui emploie les salariés dont les contrats de travail sont transférés peuvent négocier et conclure un accord de substitution, dont la durée ne peut excéder 3 ans ; – les employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives des entreprises ou établissements concernés peuvent négocier et conclure un accord se substituant aux conventions et accords mis en cause et révisant les conventions et accords applicables dans l'entreprise où l'établissement dans lesquels les contrats de travail sont transférés.
Commentaires FO	Nous étions favorables à ce que la négociation puisse démarrer avant le transfert effectif des salariés mais seulement si l'ensemble des organisations syndicales (de l'entreprise fusionnée et de l'entreprise d'accueil) étaient parties prenantes de cette négociation. Or, dans la première hypothèse, seules les OS de l'entreprise fusionnée sont impliquées dans la négociation. La présence à ces négociations des OS de l'entreprise d'accueil est pourtant également nécessaire puisqu'elles sont les seules à même d'apporter un éclairage sur le droit conventionnel de leur entreprise.

NAO – ARTICLE 9

Projet de loi	Une convention ou un accord de branche ou professionnel peut définir le calendrier des négociations, y compris en adaptant les périodicités des négociations obligatoires dans la limite de : – 3 ans pour les salaires – 5 ans pour les négociations triennales – 7 ans pour les négociations quinquennales Une OS signataire peut pendant la durée de l'accord demander à ce que la négociation sur les salaires soit engagée.
Commentaires FO	À travers cette disposition et 2 autres situées ailleurs dans le projet de loi, nous assistons à une accentuation de la fragilisation des NAO. – Il serait possible d'adapter les thèmes de négociations et la périodicité des négociations d'entreprise par accord de branche. La loi Rebsamen avait permis de négocier dans l'entreprise la périodicité des NAO, le projet de loi ajoute la possibilité de le faire par accord de branche. Ainsi, par exemple, la négociation salariale pourra se tenir tous les 3 ans. Dans une période difficile en termes de pouvoir d'achat des salariés, il est aberrant de permettre de ne pas négocier sur ce thème annuellement.

NAO - ARTICLE 9 (SUITE)

Commentaires FO (suite)	Quid de l'articulation entre un tel accord de branche et un accord d'entreprise, l'accord de branche prévaut-il sur l'accord d'entreprise ? En cas d'accord prévoyant une adaptation de la périodicité au niveau de la branche, une OS d'entreprise peut-elle demander l'ouverture des négociations salariales ? – Par ailleurs, les accords d'entreprise dérogatoires en matière de NAO seront plus faciles à conclure (auparavant signés à 50 %, ils pourront désormais être également signés à 30 % + référendum). – Enfin , la NAO pourra se dérouler au niveau du groupe au détriment du niveau des entreprises. Ce qui éloignera les négociateurs des problématiques locales et remettra en cause la légitimité des négociateurs dans leurs revendications au plus près du terrain et au-delà, les droits des organisations syndicales dans l'entreprise.
--------------------------------	---

PRÉAMBULE DES ACCORDS, MÉTHODE, PUBLICITÉ – ARTICLE 9

Droit existant	Méthode – Aucune obligation posée. Durée – À défaut de stipulation contraire, un accord à durée déterminée qui arrive à expiration continue de produire ses effets comme une convention collective à durée indéterminée.
Projet de loi	Méthode – Obligation pour les accords d'avoir un préambule. – Obligation de prévoir une clause de RDV. Mais pas de sanction associée à ces 2 obligations. Durée – À défaut de stipulation prévue dans l'accord, la durée de l'accord est fixée à 5 ans. Publicité – Les accords collectifs d'entreprise sont rendus publics via une base de données nationale publiée en ligne. L'employeur peut s'opposer à la publication s'il estime que sa diffusion serait préjudiciable à l'entreprise.
Commentaires FO	Sur la méthode, et notamment les clauses de RDV, il s'agit d'une demande FO. Par contre, nous sommes défavorables à une durée de 5 ans des accords fixée par défaut. Cela va entraîner une insécurité juridique et va à l'encontre de l'objectif du maintien d'une couverture conventionnelle. Nous sommes favorables à la publicité des accords collectifs d'entreprise, ce qui est effectivement une grosse lacune aujourd'hui pour l'accessibilité du droit. S'agissant de l'opposition de l'employeur à la diffusion, il conviendrait de prévoir dans le cadre de la négociation collective, une clause prévoyant expressément la non diffusion, pour que cette décision ne soit pas prise de manière unilatérale par l'employeur mais fasse l'objet d'une concertation avec les interlocuteurs sociaux.

ACCORDS DE GROUPE ET INTERENTREPRISES – ARTICLE 14

Droit existant	Les NAO doivent avoir lieu au niveau de l'entreprise. Dans les entreprises comportant des établissements ou groupes d'établissements distincts, la négociation du régime de prévoyance peut avoir lieu au niveau de ces établissements ou groupes d'établissements.
Projet de loi	Possibilité d'effectuer les NAO au niveau du groupe.
Commentaires FO	Les NAO ont déjà été malmenées par la loi Rebsamen, qui a permis la fusion de plusieurs thèmes de négociation et une adaptation de la périodicité des négociations, ce qui constituait déjà un recul majeur du droit à la négociation collective (davantage de thèmes à négocier en moins de temps, possibilité de ne pas négocier sur les salaires pendant 3 ans...). En remontant les NAO au niveau du groupe, cela ne pourra que nuire davantage à la qualité des négociations. Comment traiter tous les thèmes en moins de réunions, avec des données concernant des entreprises différentes ? Cela va forcément nuire à la qualité de l'information qui sera remise et va complexifier le travail des négociateurs. Pour FO, à tout le moins, une NAO au niveau de groupe ne doit pas se substituer aux NAO au niveau des entreprises. Quid pour le bénéfice des allègements de cotisations sociales. Une NAO au niveau du groupe suffirait-elle pour permettre aux entreprises d'en bénéficier ?
Droit existant	Conditions de validité – Signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans les entreprises comprises dans le périmètre de cet accord au moins 30 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections. – Absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans le même périmètre la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.
Projet de loi	Précisions concernant les modalités de mesure de la représentativité au niveau du groupe – Lorsque le périmètre du groupe est identique à celui d'un accord conclu au cours du cycle électoral précédant l'engagement des négociations : appréciation de la représentativité des OS par addition des SVE au cours du cycle précédent. – Si le périmètre est différent : alors nouvelle mesure d'audience appréciée sur les SVE des dernières élections. Conditions de validité Les conditions de validité des accords de groupe sont alignées sur les modalités de conclusions des accords d'entreprise, avec une appréciation des pourcentages à l'échelle de l'ensemble des entreprises et établissements compris dans le champ : – 50% des SVE – 30% + référendum des salariés.
Commentaires FO	Conditions de validité Mêmes remarques que précédemment sur la notion d'accord majoritaire : il s'agit d'un contournement des syndicats.
Droit existant	Articulation accord de groupe/entreprise/établissement La loi ne comporte aucune disposition concernant l'articulation des accords de groupe avec les accords d'entreprise. Lorsque l'accord de groupe porte sur des domaines déjà traités par des accords d'entreprise, les clauses de l'accord de groupe ne peuvent prévaloir sur les stipulations des accords d'entreprise antérieurs ayant le même objet que si elles sont plus favorables pour les salariés

ACCORDS DE GROUPE ET INTERENTREPRISES – ARTICLE 14 (SUITE)

Projet de loi	Articulation accord de groupe/entreprise/établissement Introduction dans le code du travail d'une articulation entre : – Accords de groupe/accords d'entreprise et d'établissement ; – Accord d'entreprise et accord d'établissement ; L'accord de groupe peut prévoir que ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet des accords d'entreprise ou d'établissements de son périmètre, conclus antérieurement mais également postérieurement. – Accord d'entreprise et accord d'établissement. Dans le même esprit, l'accord d'entreprise peut prévoir que ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet des accords d'établissements de son périmètre, conclus antérieurement mais également postérieurement.
Commentaires FO	Articulation accord de groupe/entreprise/établissement C'est la fin du principe de faveur et de la hiérarchie des normes, l'accord de groupe prévalant sur les accords d'entreprise, y compris s'il est moins favorable, idem pour les accords d'entreprise sur les accords d'établissement. Cela vaut uniquement si l'accord de groupe le prévoit expressément. À défaut, les règles antérieures sont maintenues, à savoir qu'en cas de conflit de normes, il y a application des dispositions les plus favorables. Il en est de même concernant l'articulation accord d'entreprise/accord d'établissement. La disposition présentée est néanmoins nouvelle en prévoyant une substitution d'accords collectifs par des dispositions d'accords conclus à des niveaux différents. Il s'agit en quelque sorte d'une nouvelle forme de révision des accords d'entreprise et des accords d'établissement. Par ailleurs, en prévoyant une substitution des dispositions de l'accord de groupe ou d'entreprise (par rapport à l'établissement) y compris aux accords conclus postérieurement, cela revient à priver l'entreprise ou l'établissement de sa capacité de négocier. Cette disposition est d'autant plus dangereuse dans la mesure où les groupes peuvent être de dimension internationale, avec un droit du travail variable d'un pays à l'autre. Le risque d'une uniformisation par le bas du droit du travail est à craindre.

Projet de loi

Globalement, le projet de loi réalise un dessaisissement des interlocuteurs sociaux et une précarisation des droits conventionnels, en vue d'accélérer le mouvement de restructuration.

- En cas de décision du Ministre chargé du travail de fusionner des branches, il n'y aura plus de droit d'opposition des interlocuteurs sociaux, via la CNNC (cette exigence étant remplacée par un simple avis motivé).
- Des échéances couperets sont fixées sur des critères arbitraires contestables : ainsi, la fusion des branches de moins de 5000 salariés sera engagée à l'issue d'un délai de 3 ans, quand bien même il s'agirait de branches actives et sans aucun souci de cohérence.
- En cas de fusion ou de regroupement de champs conventionnels :
 - Les salariés ne bénéficieront plus, durant la négociation de l'accord d'adaptation, de l'application tant de la convention collective d'origine que de la convention collective d'accueil, selon le principe de faveur.
 - De plus, le maintien des avantages individuels acquis, en l'absence d'accord conclu, sera supprimé.

Il s'agit d'une remise en cause des droits conventionnels des salariés. Possibilité pour le Ministre chargé du travail de fusionner les branches caractérisées par :

- La faiblesse des effectifs des salariés ;

Fusions à l'initiative du Ministre :

Branches ciblées pour la procédure de fusion/refus d'extension/refus d'arrêté de représentativité.

Possib

- Faiblesse du nombre d'accords ou du nombre de thèmes couverts ;
- Dont le champ d'application géographique est uniquement régional ou local ;
- Moins de 5 % des entreprises adhérentes ;

Le Ministre procède à la fusion après **avis motivé de la CNNC**.

En cas de proposition écrite et motivée d'une proposition alternative de rattachement, nouvelle consultation de la CNNC.

Dispositions transitoires :

- Maintien du droit d'opposition majoritaire de la CNNC pendant 3 ans à compter de la publication de la loi, **sauf pour les branches territoriales et les branches n'ayant pas conclu d'accords depuis 15 ans.**

Elargissement à l'initiative du ministre :

Branches ciblées pour la procédure d'élargissement : possibilité pour le Ministre chargé du travail de prononcer l'élargissement :

Du champ d'application géographique ou professionnel d'une convention pour intégrer un secteur géographique ou territorial non couvert.

Sécurisation juridique :

Introduction d'un nouvel article pour « sécuriser » juridiquement les fusions en écartant le principe d'égalité le temps de la négociation d'un accord d'harmonisation.

En cas de fusion de champs de conventions collectives (initiative Ministre) ou en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions existantes :

- maintien des dispositions conventionnelles d'origine jusqu'à la conclusion d'accords prévoyant des dispositions communes au plus tard pendant 5 ans.

A l'issue de ce délai, à défaut d'accord, application des stipulations de la convention collective de rattachement.

RESTRUCTURATION DES BRANCHES – ARTICLE 15 (SUITE)

Projet de loi (suite)	Négociation : Le PL MEK prévoit l'ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle dans les 3 mois de la publication de la loi sur : – La méthode permettant d'aboutir dans un délai de 3 ans à environ 200 branches ; Instauration d'une nouvelle obligation de négociation de branche : ouvrir des négociations en vue d'opérer les rapprochements permettant d'aboutir à ce paysage conventionnel restructuré. Syndicats habilités à négocier les accords de fusion : jusqu'à la mesure de la représentativité des OP qui suit la fusion de champ (Décision ministre ou accord) : les organisations professionnelles d'employeur représentatives dans le champ d'au moins une branche préexistant à la fusion : Idem pour les OSR : les OSR représentatives dans au moins une des branches. Le poids de chaque OS est apprécié au niveau de la branche issue de la fusion ou regroupement.
Commentaires FO	Grand coup d'accélérateur donné au chantier de restructuration en élargissant les hypothèses de branches susceptibles de faire l'objet d'une restructuration. – Dans la loi initiale de 2014, il n'y avait qu'une hypothèse avec 2 conditions cumulatives. – Moins de 5 % des entreprises adhérentes et faible activité conventionnelle sur les 5 années précédentes. La loi du 17 août 2015 avait déjà assoupli ces conditions, en les rendant alternatives. Désormais, il y a 4 hypothèses, et par ailleurs, s'agissant du cas de vitalité conventionnelle, la durée de 5 ans a disparu. Dispositions transitoires : Le délai pour procéder à la fusion entre l'intention de fusion et l'avis de fusion a également évolué. Initialement fixé à un an, la loi Rebsamen l'a réduit à 6 mois et le PL MEK, l'a tout simplement supprimé dans la loi en renvoyant sa détermination à un décret. Plus grave, le droit d'opposition de la CNNC à la majorité de ses membres sur les projets de fusion et d'élargissement a disparu remplacé par un simple avis motivé ! S'agissant des échéances et des critères : – 5000 salariés : Reprise de la préconisation du rapport Combrexelle. FO est opposée à tout critère arithmétique couperet. Les critères doivent être des critères de ciblage et d'analyse, afin d'étudier l'opportunité de la restructuration et créer des ensembles économiques et sociaux cohérents. – Les critères sur la vitalité conventionnelle (pas d'accords depuis 15 ans, puis 10 ans) sont plus cohérents. Ces branches sont d'ailleurs déjà étudiées dans le cadre de la sous-commission restructuration des branches. – Branches territoriales : Nous sommes d'accord sur le fait qu'une branche doit être regardée comme une branche nationale et inter-catégorielle, tout en maintenant la possibilité de négocier dans le cadre de sous-ensemble notamment territoriaux, selon l'histoire de la branche et les spécificités. À noter, que le PL MEK ne cible pas les branches catégorielles et pourtant, la cohérence voudrait qu'elles soient également ciblées. REVENDEICATIONS FO : Restaurer le droit d'opposition de la CNNC sur les projets de fusion à l'initiative du Ministre ; Remettre dans la loi le délai entre l'intention de fusion et l'avis de fusion en le restaurant à un an, (comme initialement prévu) pour laisser le temps aux démarches volontaires de fusion et non imposées par l'état.

RESTRUCTURATION DES BRANCHES – ARTICLE 15 (SUITE)

Commentaires FO (suite)	Elargissement à l'initiative du ministre : La procédure d'élargissement à l'initiative du Ministre a été revue. Dans la loi initiale, il s'agissait d'un outil au choix du Ministre pour restructurer les branches existantes, au même titre que la fusion. Il s'agit désormais d'un outil utilisable pour couvrir les secteurs non couverts par une convention collective. Ce qui est plutôt favorable et répond à l'objectif de couvrir 100% des salariés. Cet outil pourrait notamment servir pour couvrir les DOM par une CCN qui ne les aurait pas inclus dans le champ d'application. Sécurisation juridique : Reprise de la préconisation du rapport Quinqueton. Attention cette disposition remet en cause le régime de « mise en cause » équivalent à celui de la dénonciation. Cela permet d'avoir un délai supplémentaire pour négocier (5 ans, au lieu de 12 mois + préavis 3 mois). Mais, fin du principe de faveur et surtout quid des avantages individuels acquis en cas d'échec des négociations ? Par ailleurs comment déterminer la convention collective de rattachement en cas de fusions multiples de grosses branches ? Négociation : Demander une concertation plutôt qu'une négociation sur ce point. Cette concertation se fait d'ailleurs déjà dans le cadre du comité paritaire mis en place le 17 janvier 2016 à l'issue de la délibération de janvier 2016 et de la signature de la lettre paritaire à la quasi-unanimité des OP et OSR. (exception CGT).
--------------------------------	---

DÉMATÉRIALISATION DU BULLETIN DE PAIE – ARTICLE 24

Droit existant	Un bulletin de paie électronique peut être remis aux salariés qui ont donné leur accord, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.
Projet de loi	La remise d'un bulletin de paie électronique deviendrait le principe. En effet, c'est « sauf opposition du salarié » qu'un bulletin de paie électronique peut être remis au salarié. À la demande du salarié, le bulletin de paie électronique peut être remis sous la forme d'un hébergement des données par les services en ligne associés au compte personnel d'activité.
Commentaires FO	Lors de l'audition de FO chez la secrétaire d'Etat (été 2015) dans le cadre de la clarification du bulletin de paie, cette dernière avait laissé entendre que le Gouvernement ne s'engagerait pas dans cette voie pour le moment... Ce changement représente une évolution du droit importante à laquelle nous ne sommes pas favorables. En effet, le bulletin de paie électronique pose de nombreuses questions non résolues à ce jour : tous les salariés ne disposent pas d'un accès à un poste informatique connecté à internet (risque de renforcement de la fracture numérique), problème de confidentialité de la fiche de paie, question de la conservation des données (coffres forts numériques... pas de garanties). De plus, les salariés sont attachés au bulletin de paie papier (aspect culturel). FO a déjà fait savoir qu'elle ne souhaitait pas d'évolution du droit en la matière. En clair, le Code du travail permet déjà à l'employeur de remettre un bulletin de paie électronique si le salarié donne son accord. Il ne serait pas raisonnable de vouloir faire du bulletin de paie électronique le principe. En outre, le projet de loi ne précise pas les formes par lesquelles le salarié peut s'opposer à la remise d'un bulletin de paie électronique. À quel moment doit-il préciser qu'il s'y oppose ?

DROIT À LA DÉCONNEXION – ARTICLE 25

Droit existant	Rien n'est prévu dans le Code du travail. Seuls certains accords collectifs envisagent la question.
Projet de loi	Un point supplémentaire est ajouté à l'article sur la négociation annuelle relative à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail : « les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion dans l'utilisation des outils numériques en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés ».
Commentaires FO	Le législateur n'apporte aucune précision sur la teneur de ce droit à la déconnexion, qui reste indéfini. FO a revendiqué une négociation interprofessionnelle, et à défaut de concertation avec le gouvernement, pour définir les grands principes de ce droit à la déconnexion. Les solutions à la déconnexion doivent privilégier une régulation collective des usages numériques afin de garantir une égalité de traitement entre les salariés. On ne peut renvoyer sur l'entreprise (de surcroît parfois sans négociation) la responsabilité de préciser les droits et devoirs des salariés en matière de négociation. Cela répondrait d'une logique d'inversion de la responsabilité et de la hiérarchie des normes tout en instaurant une inégalité généralisée. Le législateur prévoit qu'à défaut d'accord, c'est l'employeur qui définit et communique aux salariés les modalités d'exercice du droit à la déconnexion, sans association des représentants du personnel. Cette modalité semble réservée aux entreprises de moins de 300 salariés, mais cela n'est pas clairement dit. Le projet de loi prévoit également que dans les entreprises d'au moins 300 salariés, les modalités d'exercice du droit à la déconnexion font l'objet d'une charte élaborée après avis du CE, ou à défaut des DP, prévoyant notamment la mise en œuvre d'actions de formation et de sensibilisation à l'usage des outils numériques pour les salariés et le personnel de direction et d'encadrement. Quelle sanction en l'absence de charte ? Cet article n'entrera en vigueur qu'au 1er janvier 2018. Du coup, rien n'empêche donc la tenue d'une négociation et /ou d'une concertation au niveau national.

TÉLÉTRAVAIL – ARTICLE 26

Droit existant	Seul le télétravail est traité dans le Code du travail (dispositions issues de l'ANI du 19 juillet 2015), ce qui n'englobe pas toutes les nouvelles formes de travail à distance.
Projet de loi	Une concertation sur le développement du télétravail et du travail à distance est engagée avec les organisations syndicales représentatives et les organisations d'employeurs avant le 1 ^{er} octobre 2016. Celles-ci peuvent, si elles le souhaitent, ouvrir une négociation à ce sujet.
Commentaires FO	Revendication de FO depuis le rapport Mettling (septembre 2015). Cette négociation, que FO a revendiquée, doit être l'occasion de repartir de l'accord interprofessionnel de 2005 afin que le télétravailleur soit considéré comme un salarié à part entière et pas entièrement à part. Pour FO, il convient également de définir un cadre juridique et opérationnel qui soit adapté aux profils et métiers des salariés et que le processus d'accès au télétravail soit lisible et objectif pour tous afin de garantir l'égalité entre chacun. Il convient d'y aborder les vrais problèmes des travailleurs à distance (preuve des accidents du travail, exercice des droits collectifs, etc.).

DIALOGUE SOCIAL À L'HEURE DU NUMÉRIQUE – ARTICLE 27

Droit existant	Actuellement, le droit prévoit qu'un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise. Le Code du travail n'envisage l'accès par les organisations syndicales à l'intranet et à la messagerie électronique de l'entreprise que par la négociation d'un accord conclu préalablement.
Projet de loi	L'article reprend la possibilité de prévoir, par accord d'entreprise, les conditions et modalités de diffusion des publications et tracts syndicaux à travers les outils numériques disponibles dans l'entreprise. Il est en outre prévu (ce qui est nouveau), qu'à défaut d'accord d'entreprise, les organisations syndicales satisfaisant à certains critères (respect des valeurs républicaines, indépendance, constitution depuis au moins deux ans, champ professionnel et géographique couvrant celui de l'entreprise ou de l'établissement) peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise.
Commentaires FO	Cela peut permettre aux organisations syndicales d'avoir de nouveaux vecteurs de communication, en particulier pour diffuser de l'information aux salariés nomades. Mais attention car toute latitude est laissée à l'accord d'entreprise ; cet article risque par ailleurs de favoriser le développement du vote électronique et servir de support au référendum d'entreprise.