

PREMIERS DECRYPTAGES DU PROJET DE LOI EL KHOMRI

« VISANT À INSTITUER DE NOUVELLES LIBERTÉS ET DE NOUVELLES
PROTECTIONS POUR LES ENTREPRISES ET LES ACTIFS »



FOCUS SUR 7 ITEMS



CE QUE DIT LE PROJET DE LOI

En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, et que le salarié refuse la ré-intégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut dépasser :

- ANCIENNETÉ < 2 ANS:
3 MOIS DE SALAIRE**
- 2 < ANCIENNETÉ < 5 ANS:
6 MOIS DE SALAIRE**
- 5 < ANCIENNETÉ < 10 ANS:
9 MOIS DE SALAIRE**
- 10 < ANCIENNETÉ < 20 ANS: 1
2 MOIS DE SALAIRE**
- 20 < ANCIENNETÉ:
15 MOIS DE SALAIRE**

Possibilité de fixer un montant supérieur en cas de faute de l'employeur d'une particulière gravité (harcèlement, discrimination, violation exercice du droit de grève, violation d'une liberté fondamentale notamment).

L'indemnité réparant le non-respect de la procédure d'un licenciement pour motif personnel, économique ou pour inaptitude, passe à un minimum de 6 mois (contre 12 mois auparavant)

CE QUE LA CONFÉDÉRATION EN PENSE



Combat de la confédération contre cette mesure déjà initiée dans le cadre de la loi Macron et retoquée par le conseil constitutionnel.

C'est un déni de droits fondamentaux (réparation du préjudice intégral et la libre appréciation du juge garant de l'indépendance de la justice), au nom de l'emploi, comme le contrat première embauche (CPE) était un déni de droit toujours au nom de l'emploi en 2005.



COMBAT DE LA CONFÉDÉRATION CONTRE CETTE MESURE



CE QUE DIT LE PROJET DE LOI

La majorité d'engagement pour valider un accord collectif d'entreprise est :

- De 50 % des suffrages valablement exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives (et non de l'ensemble des suffrages exprimés

OU

- de 30 % des suffrages valablement exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives avec possibilité pour les organisations signataires de demander un référendum auprès des salariés. Si le résultat de la consultation auprès des salariés conforte les signataires, l'accord est valide. A défaut, il est réputé non écrit.

Les audiences d'engagement sont appréciées par collège lorsque l'accord ne concerne qu'un collège.

CE QUE LA CONFÉDÉRATION EN PENSE



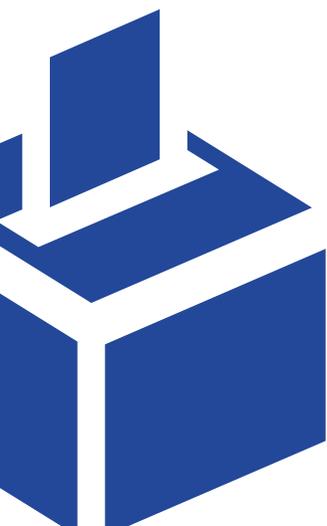
S'il faut aller vers une majorité d'engagement renforcée, la confédération s'est positionnée en faveur du seuil de 50%. Cette évolution doit s'accompagner de la remise en cause de la jurisprudence Yara, au motif qu'une voix d'un électeur = une voix, celle-ci ne peut être écartée quel que soit le champ de la négociation collective.

Le projet de loi ne va pas jusqu'au bout de la logique du fait majoritaire en prévoyant une solution de repli avec le référendum et sans remettre en cause la jurisprudence Yara.

Soit les organisations syndicales tirent leur légitimité de l'élection (loi de 2008) pour devenir représentatives et être à la table des négociations en représentant un certain pourcentage du corps électoral, ce qui nous donne toute légitimité pour négocier et signer. Soit le gouvernement ne veut plus de syndicats et dans ces conditions le référendum devient la règle.

Le mix des deux proposés dans le projet de loi est aussi incongru que de demander à un homme ou une femme politique que de faire un référendum populaire après toute adoption d'un projet de loi...

Sur le plan opérationnel, cette proposition va rallonger les délais de négociation et d'entrée en vigueur des accords, elle va rajouter de l'instabilité électoraliste...



CE QUE DIT LE PROJET DE LOI

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne, résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel à son contrat de travail consécutive, notamment :

- A des difficultés économiques, caractérisées soit par une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant plusieurs trimestres consécutifs en comparaison avec la même période de l'année précédente, soit par des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois, soit par une importante dégradation de la trésorerie, soit par tout élément de nature à justifier ces difficultés
- A des mutations technologiques,
- A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité
- A la cessation de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

CE QUE LA CONFÉDÉRATION EN PENSE



Cette réforme de dernière minute du licenciement économique, prise sans concertation préalable, aboutit à une prédéfinition permissive du critère de difficultés économiques (soit baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant 2 ou 4 trimestres consécutifs soit des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois, soit une dégradation de trésorerie) et une modification du périmètre d'appréciation de ces difficultés notamment lorsque l'entreprise appartient à un groupe (dans une entreprise multinationale, seule la filiale française pourrait présenter des comptes « dans le rouge » pour licencier, alors que le reste de l'entreprise présente de bons résultats).

Plus simplement, une entreprise pourra se contenter de présenter un chiffre d'affaires à la baisse ou une diminution des commandes pour pouvoir licencier. Cette définition ouvre la porte à des montages financiers simples permettant de justifier des licenciements. Une entreprise pourrait facilement présenter faussement des pertes financières pour justifier de ces licenciements alors que cela ne correspond pas à sa réalité.

Cette modification aboutit également à une restriction du champ d'appréciation des difficultés économiques par le juge et l'empêche ainsi de contrôler le sérieux du motif invoqué par l'entreprise. Pourtant, la ministre déclare reprendre la jurisprudence de la cour de cassation avec discernement et parcimonie. Nous n'avons pas cette lecture vu le tri qui est fait dans la dite jurisprudence pour la légaliser ou l'écartier.

THÉMATIQUE Définition du motif économique (article 30 bis)

CE QUE DIT LE PROJET DE LOI

L'appréciation des difficultés économiques, des mutations et de la nécessité de la sauvegarde de sa compétitivité s'effectue au niveau de l'entreprise quand elle n'appartient à aucun groupe. Si l'entreprise appartient à un groupe, cela s'apprécie au niveau du secteur d'activité commun aux entreprises implantées sur le territoire national du groupe auquel elle appartient (entre les filiales entre elles et non dans l'ensemble du groupe)

CE QUE LA CONFÉDÉRATION EN PENSE



Aujourd'hui le juge ne se contente pas seulement de constater une baisse du chiffre d'affaire ou des commandes pour apprécier les difficultés économiques. Les juges vérifient si ces difficultés sont réelles et qu'elles ne résultent pas d'un comportement intentionnel ou frauduleux de la part de l'employeur.

La nouvelle devise du gouvernement : Pour lutter contre le chômage, facilitons les licenciements économiques en muselant les juges et en augmentant la perte d'emploi des salariés est une aberration !

Aucune concertation en amont sur ce sujet, c'est dire que la considération du gouvernement pour les organisations syndicales passe bien après celles pour les grandes entreprises.

THÉMATIQUE Durée, révision et dénonciation des accords collectifs (article 9)

DURÉE:

Les accords collectifs deviennent à durée déterminée, au maximum de 5 ans, sauf stipulations différentes des signataires. Les accords cessent de produire leurs effets au terme de cette durée. En cas de durée indéterminée, une clause de revoyure doit être prévue pour actualiser régulièrement l'accord.

Les négociateurs sont incités à conclure des accords de méthode sur les modalités de négociations, garantissant la confiance et la loyauté. Ils sont incités à rédiger des préambules dans leurs accords et à accords collectifs, sans que l'absence de ce préambule n'entraîne la nullité de l'accord.

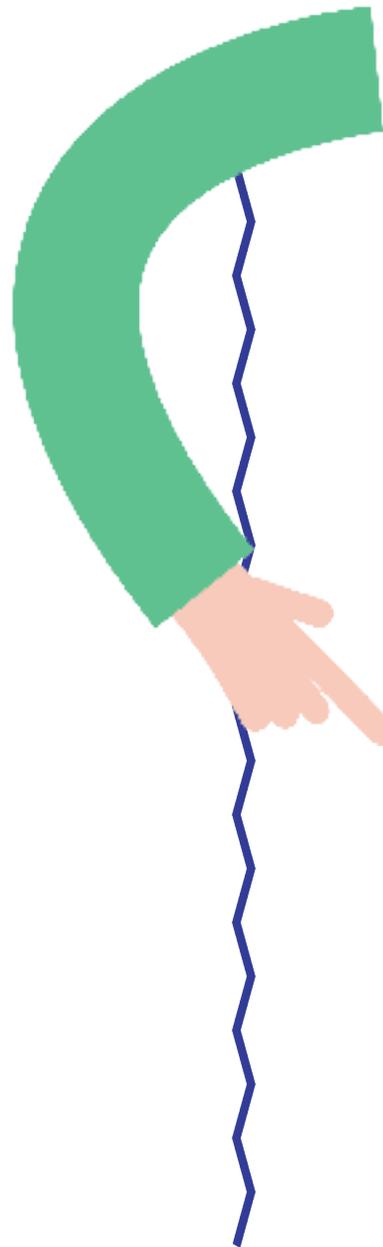


DURÉE:

Les partenaires sociaux ont toute la latitude aujourd'hui pour déterminer la durée appropriée de leur accord : durée déterminée ou indéterminée. Au niveau national interprofessionnel, les accords sur l'assurance-chômage et sur les retraites complémentaires sont à durée déterminée quand d'autres sont à durée indéterminée (accord sur la modernisation du paritarisme par exemple). Dans les entreprises, il existe des pratiques équivalentes.

C'est a priori dans les branches que la culture de l'accord à durée indéterminée est la plus prononcée. D'un côté, heureusement, car c'est le parent pauvre des négociations depuis plusieurs années, tant par la disponibilité des acteurs (les négociateurs de branche venant des entreprises qui elles-mêmes ont des processus de négociation intenses) que par les sujets (transfert des compétences de négociation vers l'entreprise) !

**CE QUE DIT
LE PROJET
DE LOI**



**CE QUE
LA CONFÉDÉRATION
EN PENSE**



Mais d'un autre, malheureusement car les normes conventionnelles deviennent obsolètes et donc inapplicables.

Imposer une durée aux accords restreint l'autonomie des négociateurs, ce qui est paradoxal avec un objectif de relancer la dynamique de la négociation collective.

Imposer une durée aux accords collectifs fait courir le risque d'une instabilité conventionnelle généralisée, avec des textes qui suivent en fait le cycle électoral des acteurs, entretenant une campagne électoraliste permanente sur les normes à créer ou à détruire parce que les autres organisations syndicales ou patronales ne l'ont pas fait...Et au bout du compte, le tout au service d'un désert conventionnel, laissant le salarié avec le seul Code du travail, dont la protection du salarié est entre-temps largement rabotée.

LA CFE-CGC EST OPPOSÉE AU FAIT D'IMPOSER UNE DURÉE DÉTERMINÉE AUX ACCORDS CONCLUS PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX.

Pour répondre à la question de l'obsolescence de certaines conventions collectives de branche et de la nécessité de dynamiser la négociation à ce niveau, la CFE-CGC propose la responsabilisation des acteurs de la branche par la mise en place d'arrêtés d'extension à durée déterminée, par exemple de 10 ans (2 cycles de révision des classifications de 5 ans). En l'absence de renégociation de l'accord dans ce délai, celui-ci demeurerait entre les parties signataires, et donnerait lieu à incorporation des avantages individuels acquis pour les salariés qui n'étaient couverts que par l'effet de l'extension.

CE QUE DIT LE PROJET DE LOI

RÉVISION :

Un régime spécifique de la révision des accords est envisagé (fin des accords autonomes, complétant en marge des accords existants), laissant le monopole de révision aux organisations signataires représentatives pendant un temps (cycle électoral) puis aux organisations représentatives majoritaires.

CE QUE LA CONFÉDÉRATION EN PENSE



Si jamais il faut des accords à durée déterminée par nature, ce serait alors ceux signés dans un cadre dérogatoires, avec les élus du personnel ou salariés mandatés.

RÉVISION :

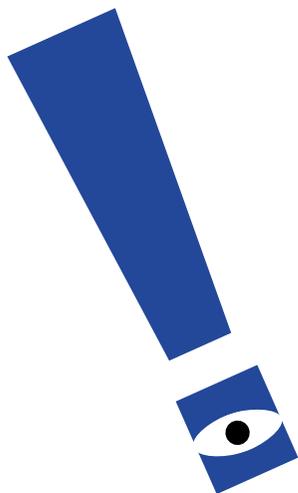
AVIS FAVORABLE SUR UNE PROCÉDURE DÉDIÉE ET EXCLUSIVE À LA RÉVISION D'ACCORD CAR CELA SERT LA VISIBILITÉ ET LA SÉCURITÉ DE L'ACCORD QUI SERA CONCLU.

Sur les OS pouvant réviser : le gouvernement a choisi l'option du rapport CESARO qui donne un monopole temporaire aux OS signataires pour réviser leur accord.

LA CFE-CGC A PROPOSÉ UNE AUTRE SOLUTION QUI N'A PAS ÉTÉ RETENUE :

L'accord collectif est un contrat qui ne peut être révisé que par ceux qui l'ont signé. Dans cette logique, pour les avenants de révision, le calcul des 30 % d'engagement et 50 % d'opposition ne s'effectue pas en prenant en compte l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche, mais exclusivement l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche au moment de la signature de l'avenant et signataires ou adhérentes de l'accord initial, puisqu'elles seules sont dans tous les cas habilitées à conclure l'avenant de révision.

L'option choisie par le gouvernement est un compromis entre cette vision et celle de ceux qui prônent le monopole des OS majoritaires pour la révision, signataires ou pas.



CE QUE DIT LE PROJET DE LOI

DÉNONCIATION :

Les avantages individuels acquis sont rebaptisés « rémunération perçue » et limités aux seuls aspects de rémunération. Il revient aux négociateurs de définir dans des clauses de maintien d'avantages acquis ce qu'ils veulent maintenir. L'accord a une durée déterminée au plus de 3 ans.

A défaut d'accord, seule la définition légale de la « rémunération perçue » est due.

CE QUE LA CONFÉDÉRATION EN PENSE



DÉNONCIATION :

LA CFE-CGC A PLAIDÉ POUR UNE REPRISE DANS LA LOI DES CRITÈRES DE LA JURISPRUDENCE ACTUELLE, QUI VONT PLUS LOIN QUE LA SEULE RÉMUNÉRATION, AVEC LE PRINCIPE DE FAVEUR PAR ACCORD COLLECTIF (UN ACCORD PEUT COMPLÉTER LES CRITÈRES LÉGAUX DE MANIÈRE PLUS FAVORABLE).

Là où les avantages individuels acquis étaient un levier pour favoriser la conclusion d'accord de substitution, dans l'esprit, ils sont considérés comme une entrave à la fluidité de la négociation collective et donc réduits à leur portion congrue.

**LE PROJET EST AUX
ANTIPODES DE LA
VISION CFE-CGC.**

CE QUE DIT LE PROJET DE LOI

Lorsque l'employeur a fixé des échéances et une charge de travail compatibles avec le respect des repos quotidien et hebdomadaire et des congés du salarié, sa responsabilité ne peut être engagée au seul motif que le salarié n'a, de sa propre initiative, pas bénéficié de ces repos ou congés

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'accord collectif détermine obligatoirement :

- Les catégories de salariés susceptibles d'être concernés,
- la période de référence du forfait,
- le nombre de jours compris dans le forfait dans la limite de 218,
- Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences, ainsi que des arrivées et départs en cours de période
- les caractéristiques principales des conventions individuelles qui doivent notamment fixer le nombre de jours compris dans le forfait,

Dans ces entreprises, l'accord peut déterminer également :

- Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;

CE QUE LA CONFÉDÉRATION EN PENSE



La loi opère un transfert de responsabilité scandaleux et totalement inacceptable s'agissant du respect des congés payés et des jours de repos des salariés.

Sur le contenu obligatoire des accords collectifs, il y a quelques progrès.

Mais le projet prévoit qu'un certain nombre de sujets essentiels (contrôle et suivi de la charge de travail, articulation vie personnelle et vie professionnelle, respect du droit à la déconnexion) peuvent tout simplement ne pas être négociés.

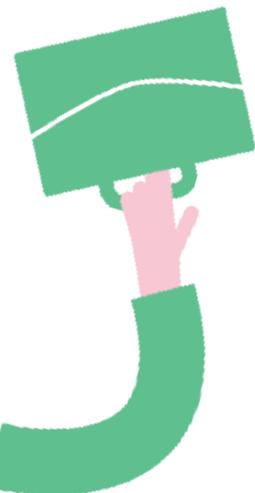
En effet, pour ces sujets, des dispositions supplétives autorisent alors la conclusion d'un accord collectif partiel, a minima. Or les dispositions supplétives prévues sont tout simplement impropres à garantir la bonne répartition de la durée du travail dans le temps, une durée de travail raisonnable, la santé et la sécurité des salariés.

POUR RAPPEL :

Le seul respect des repos quotidien et hebdomadaire imposés aux employeurs peut donc conduire les salariés à travailler jusqu'à 78 heures par semaine, ou encore, les juges français ont clairement exprimé qu'un seul entretien par an de suivi était insuffisant. Le fractionnement du temps de repos, soit disant à la demande du salarié, est tout simplement inimaginable.

Quel droit au repos, quel droit à la déconnexion avec le fractionnement des repos ?

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la mise en place et l'encadrement par simple décision unilatérale de forfaits-jours dont l'encadrement est une fois de plus très insuffisant est tout aussi inacceptable. On remarque qu'il n'est même pas exigé une carence d'élus.



CE QUE DIT LE PROJET DE LOI

- Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié échangent périodiquement sur la charge de travail du salarié, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sa rémunération, ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- Les modalités d'exercice du droit à la déconnexion ;
- Le nombre de jours de repos auquel le salarié peut renoncer, dans la limite d'un nombre de jours travaillés total d'environ 270 jours par an ;
- Les modalités selon lesquelles le salarié pourrait fractionner son repos quotidien et/ou son repos hebdomadaire.

Mais l'accord collectif peut ne pas traiter de ces sujets. Dans ce cas, voici les dispositions supplétives qui s'appliquent :

- L'employeur établit un document de contrôle du nombre de jours travaillés faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être rempli par le salarié

CE QUE LA CONFÉDÉRATION EN PENSE



Et bien sûr, s'agissant des contreparties pour les salariés, rien. Le néant. Côté rémunération, la législation reste tout simplement inchangée, ce n'est même pas un sujet pour la négociation collective, c'est dire...

Au final, le dispositif proposé par le ministère est tout simplement choquant. Or, le législateur ne peut rater l'occasion de sécuriser et donc de pérenniser le forfait-jours qui reste encore trop risqué pour les salariés comme pour les entreprises.

Il est de son devoir de garantir le droit à la santé, au repos, à une durée de travail raisonnable, à une rémunération équitable et à une égalité de traitement des salariés en forfait-jours.

Le projet est encore très loin de garantir les droits fondamentaux des salariés et la sécurité juridique des entreprises.

LA CFE-CGC CONTINUERA DE PORTER SES PROPOSITIONS SUR LE FORFAIT-JOURS.



THÉMATIQUE Forfait jours (articles 3 et 7)

CE QUE DIT LE PROJET DE LOI

- L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires
- L'employeur organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, ainsi que sa rémunération.

Enfin, à défaut d'accord collectif, dans les entreprises de moins de 50 salariés, le forfait-jours est mis en place et organisé par décision unilatérale de l'employeur.

THÉMATIQUE Médecine du travail (article 44)

Actuellement, si à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un AT ou à une MP, le salarié est déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur a l'obligation de rechercher un poste approprié à ses capacités. Sont éventuellement mises en œuvre des mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.

Le projet prévoit une nouvelle formulation de l'article L.226-10, qui supprime le mot « mutations ».

CE QUE LA CONFÉDÉRATION EN PENSE



La suppression du mot « mutation » exclut la possibilité de changer d'établissement en cas d'impossibilité de reprendre un poste éventuellement aménagé dans l'établissement d'appartenance. Cela constitue une régression inacceptable des droits des salariés.

CE QUE DIT LE PROJET DE LOI

Le projet prévoit la mise en place d'une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche par le médecin du travail ou un des professionnels de santé membres de l'équipe pluridisciplinaire placé sous son autorité; sont mentionnés « notamment » le collaborateur médecin et l'infirmier.



Le projet organise un suivi individuel comprenant un examen médical d'aptitude effectué par le médecin du travail avant l'embauche mais uniquement pour les personnes affectées à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé et sa sécurité.

CE QUE LA CONFÉDÉRATION EN PENSE



Dans la mesure où un infirmier ne peut pas ouvrir de dossier médical en santé au travail, il n'y aura ni dossier médical, ni organisation du suivi médical.

La visite d'information et de prévention ne donnera pas lieu à la remise d'une fiche d'aptitude.

De plus, le terme « sous l'autorité » qui remplace « sous la responsabilité » (du médecin du travail) pose le problème d'un lien hiérarchique entre les médecins eux même et entre le médecin et le personnel infirmier.

Cette modification est d'autant moins compréhensible que le décret du 4 décembre 2015 relatif à l'organisation des services de santé au travail des établissements publics de santé, sociaux et médicaux sociaux portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière dispose, dans son article 14 que :

« LE MÉDECIN DU TRAVAIL PEUT CONFIER CERTAINES ACTIVITÉS, SOUS SA RESPONSABILITÉ [...] NOTAMMENT AUX COLLABORATEURS MÉDECINS... ».

Les travailleurs qui ne s'inscrivent pas dans ce périmètre mais pourraient être potentiellement exposés aux TMS ou aux RPS ne bénéficient pas de la visite médicale d'aptitude. Que devient le volet prévention de la médecine du travail?

La CFE-CGC ne peut accepter que la médecine du travail soit cantonnée à un rôle « sécuritaire » et non plus tournée vers la prévention, l'adaptation du poste de travail et par conséquent vers la lutte contre la désinsertion professionnelle. Les populations qu'elle représente sont les premières à être victimes de RPS et doivent faire l'objet d'une visite d'aptitude !

**CE QUE DIT
LE PROJET
DE LOI**



**CE QUE
LA CONFÉDÉRATION
EN PENSE**



Supprimer l'obligation d'aptitude et la remplacer par une attestation de suivi (dont personne ne sait qui fait quoi et qui vise à lever l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur) est susceptible de faire courir deux risques principaux :

- Des contenus du suivi médical extrêmement disparates du fait « des réalités locales » en matière de ressources médicales. Cette disparité régionale ou locale existe d'ores et déjà. Il est permis de s'interroger sur la compatibilité de telles différences de traitement des salariés avec le principe constitutionnel selon lequel « la loi doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse ».
- Remettre les questions de santé et de handicap dans le dialogue direct entre l'employeur et le salarié avec le risque de discrimination à l'embauche et le renvoi à la responsabilité propre du salarié. (Par exemple, « on me propose un travail à très forte charge cardiaque : je m'engage moi salarié à être apte physiquement à ce travail (c'est à prendre ou à laisser) et si je dissimule mon insuffisance cardiaque c'est tant pis pour moi, c'était mon engagement contractuel »).

LA PROTECTION DES SALARIÉS SERAIT FONCTION DE L'EXPOSITION DES RISQUES ET LA MÉDECINE DU TRAVAIL FONCTIONNERAIT À DEUX VITESSES.

CE QUE DIT LE PROJET DE LOI

En cas de difficulté ou de désaccord du salarié ou de l'employeur avec les propositions, les conclusions écrites, les indications et les avis d'aptitude ou inaptitude émis par le médecin du travail, l'employeur ou le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes, qui statue en référé, d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel. L'avis de l'expert se substitue à l'avis du médecin du travail

CE QUE LA CONFÉDÉRATION EN PENSE



LE RECOURS À L'EXPERT JUDICIAIRE PRUD'HOMAL EST SUSCEPTIBLE DE CORRIGER LES INSUFFISANCES CONSTATÉES :

L'inspecteur du travail se substitue entièrement au médecin du travail pour donner un AVIS MEDICAL. Cette procédure n'est pas efficiente pour les raisons suivantes :

- L'inspecteur du travail prend avis du médecin inspecteur du travail si il y en a, ce qui n'est pas le cas dans toutes les régions, mais n'est pas tenu par cet avis;
- En l'absence de médecin inspecteur du travail, certains inspecteurs du travail vont jusqu'à demander avis auprès du médecin du travail à l'origine de l'avis contesté!
- Le médecin inspecteur n'est pas choisi par celui qui fait le recours ;
- Le médecin inspecteur a pu donner un avis préalable au médecin du travail rédacteur de l'avis contesté et on le voit mal se contredire ;
- Il peut déjà avoir eu affaire au salarié dans le cadre de consultations de pathologies professionnelles du Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles.

Ainsi, ce recours est aujourd'hui non seulement inefficace mais potentiellement non indépendant !



**CE QUE DIT
LE PROJET
DE LOI**

**CE QUE
LA CONFÉDÉRATION
EN PENSE**



ET PRÉSENTE CERTAINS AVANTAGES :

- indépendance puisque cet expert est sous le contrôle de la Cour d'appel ;
- Professionnel puisque l'avis est effectué par un médecin du travail expert ;
- La CFE-CGC demande à ce que les frais des experts médecins spécialistes auxquels il sera fait appel soient pris en charge par le service interprofessionnel de santé au travail si la contestation vient du salarié, pour une justice équitable.

Il s'agit donc pour la CFE-CGC d'une avancée pour un droit au recours conforme.

Cela étant, cette réforme pour être efficace suppose que les médecins du travail experts judiciaires exercent en nombre suffisant. Or, ce n'est actuellement pas le cas du fait de la faiblesse des appels à experts et de la lourdeur du dossier à constituer pour candidater. Ce problème d'effectif d'expert judiciaire médecin du travail est à traiter au plus vite !

CE QUE DIT LE PROJET DE LOI

Le référendum organisé lorsque l'accord a été signé par des organisations syndicales ayant recueilli au moins 30 % (sans atteindre les 50 %) des suffrages exprimés en faveur des OS représentatives au premier tour des élections doit se dérouler dans le respect des principes généraux du droit électoral.

Il peut être organisé par voie électronique si un accord l'a prévu ou si l'employeur le souhaite.

Le vote électronique dans le cadre des élections professionnelles peut être mis en place unilatéralement par l'employeur, à défaut d'accord.

CE QUE LA CONFÉDÉRATION EN PENSE



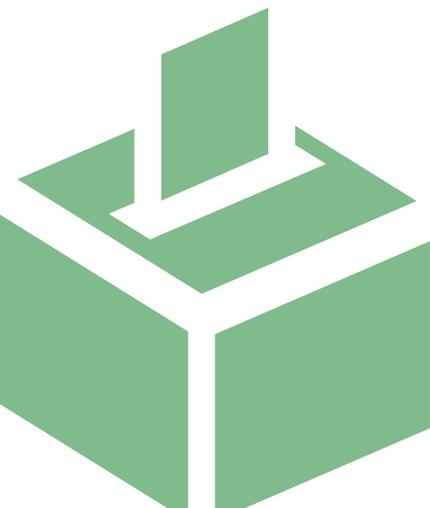
Le recours à un vote électronique, que ce soit dans le cadre du référendum ou dans le cadre des élections professionnelles, à la discrétion de l'employeur, participe à dégrader le dialogue social dans l'entreprise. Là où seule la négociation collective permettait d'encadrer cette dérogation au vote physique, maintenant, l'employeur peut s'en occuper, hors discussion avec les organisations syndicales. ce ressemble à une illustration d'une certaine méfiance vis-à-vis des organisations syndicales... avec le risque d'une diminution des garanties au bénéfice des salariés électeurs.

Plus encore, dans le cadre du référendum, ce n'est pas à défaut d'accord que l'employeur pourrait choisir de recourir à un referendum électronique.

La conclusion d'un accord pour sa mise en place et la décision unilatérale de l'employeur d'y recourir sont mises au même niveau, l'employeur ayant tout le loisir de privilégier cette seconde solution et de ne pas chercher à négocier un accord.

Dans tous les cas, l'employeur peut garder la main et s'il souhaite recourir à la voie électronique, il le pourra toujours soit directement (cas du référendum) soit en faisant échouer les négociations (cas du vote électronique en amont des élections professionnelles).

Ce pouvoir unilatéral participe donc à exclure de la discussion les organisations syndicales qui n'auraient plus de véritable poids quant à la décision de recourir ou non au vote électronique.





59 RUE DU ROCHER - 75008 PARIS
+33 (0)1 55 30 12 12
WWW.CFECGC.ORG