

REFORME DU CODE DU TRAVAIL

COMPTE-RENDU DE LA RENCONTRE BILATERALE DU 12 JUIN 2017 AU MINISTÈRE DU TRAVAIL

Le Cabinet

Richard BONNE / 01 73 30 49 34

Le Calendrier : Les principales étapes du processus conduisant à la réforme du Code du travail

- **Jusqu'au 31 mai** : Réunions bilatérales conduites par le Président de la République, le Premier Ministre et la Ministre du Travail avec les Organisations Syndicales et Patronales représentatives.
- **Du 9 juin au 21 juillet** : 6 réunions bilatérales conduites par le Ministère du travail avec chacune des organisations syndicales et patronales représentatives. 3 thèmes de concertation avec 2 réunions par thème (voir précisions plus bas)
- **Du 24 au 28 juillet** : Examen et adoption au Parlement de la loi d'habilitation à légiférer par ordonnances
- **Début août à début septembre** : Reprise des concertations avec les partenaires sociaux sur les projets d'ordonnances.
- **Début septembre** : Consultation des organismes compétents dans lesquels siègent les partenaires sociaux (CNNC, CNEFOP, COCT...)
- **20 septembre** : Adoption en Conseil des Ministres du paquet d'ordonnances réformant le Code du travail.

Méthode retenue pour la réécriture du Code du travail en concertation avec les partenaires sociaux. 3 « blocs » de réécriture avec de 2 réunions de travail en bilatéral par blocs soit 6 réunions de travail programmées.

Rappel :

Ce premier Cycle de concertation (du 9 juin au 21 juillet) a, pour objet, la rédaction de la loi d'habilitation à légiférer par ordonnances. Le texte de loi devra indiquer avec précision au Parlement **la finalité** des mesures que le gouvernement se propose de prendre et **leur domaine d'intervention** (mais il n'est pas tenu de faire connaître précisément la teneur des ordonnances qu'il prendra en vertu de cette habilitation). Le programme de travail communiqué le 6 juin dernier par le Premier Ministre et la Ministre du travail (document accessible en ligne sur le site Confédéral) est déjà très précis pour ce qui est des finalités et domaines d'intervention des futures mesures.

.../...



Les 3 blocs

1. Articulation des normes entre accord de branche, accord d'entreprise et contrat de travail ;
2. Organisation du dialogue social dans l'entreprise (fusion des IRP, référendum d'entreprise...);
3. La sécurisation juridique de la relation de travail (barème fixant le montant des dommages et intérêts du salarié licencié sans cause réelle et sérieuse ; périmètre de reclassement...)

Etat de la concertation sur le bloc 1 : Articulation des normes entre accord de branche, accord d'entreprise et contrat de travail ;

Dans la continuité de la philosophie qui prévaut dans la loi Travail, l'objectif est d'élargir les domaines dans lesquels l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche et sur le contrat de travail.

Rapports entre branche et entreprise : quels domaines / champs respectifs de négociation ?

- Ce à quoi ni la branche, ni l'entreprise ne peuvent déroger (ordre public) ;
- Les domaines dans lesquels la branche **doit** verrouiller par accord : thèmes pour lesquels l'entreprise ne peut par accord fixer des normes moins favorables que l'accord de branche ;
- Les domaines dans lesquels la branche **peut** verrouiller par accord (sous-entendu : la branche peut aussi ne pas s'emparer de ces thèmes de négociation) ;
- Les domaines dans lesquels la branche ne pourra pas verrouiller par accord : primauté à l'accord d'entreprise.

Positions CFTC

En cohérence avec nos positions défendues (et satisfaites dans ce domaine) durant la concertation relative à la Loi Travail, la délégation CFTC a réaffirmé son souhait de voir la branche conserver son rôle actuel de principal régulateur. Il en va de l'intérêt des salariés comme des entreprises. En réponse au risque de voir le dumping social se développer entre entreprises d'une même branche, cette dernière demeure le niveau de négociation le plus à même de construire, dans un monde en bouleversement, les garanties sociales de demain. La CFTC met donc prioritairement en avant :

- Le maintien des 6 domaines de négociation réservés à la branche (classifications, salaires minima, garanties collectives complémentaires ; mutualisation fonds FPC ; pénibilité ; égalité pro) ;

.../...

- La création d'un 7^{ième} domaine réservé à la branche : La RSE. Un thème émergent dont s'emparent de plus en plus d'entreprises et de branches avec un risque à termes de « dumping » entre entreprises et plus particulièrement entre donneurs d'ordres et sous-traitants. Pour les entreprises désireuses d'engager leur transition énergétique, il s'agirait également d'activer et cadrer les politiques d'investissement et d'accompagnement des salariés.
- Le maintien effectif de la notion d'ordre conventionnel de branche. Pour rendre effective cette notion, la branche doit conserver la possibilité de définir librement les thèmes (au-delà des 6 thèmes mentionnés plus haut) dont elle souhaite s'emparer par la négociation afin de définir son ordre conventionnel.
- Un encadrement strict du supplétif. Verrouiller le supplétif pour ne pas permettre à l'employeur de déroger à la branche et au Code du travail de manière unilatérale. Toutes les nouvelles latitudes apportées pour les entreprises devront donc se faire dans le cadre d'accords majoritaires conclus au niveau de l'entreprise. Si l'entreprise ne signe pas d'accord, l'ensemble des dispositions conclues par accord de branche reste impératif et s'impose donc à l'entreprise.

Le gouvernement a, par ailleurs, évoqué la possibilité que les entreprises puissent par accord déroger, dans des conditions particulières restant à définir, aux dispositions de branches relatives aux domaines réservés ainsi qu'aux autres thèmes négociés dans le cadre de l'ordre conventionnel de branche. La CFTC ne peut concevoir comme « conditions particulières » que les situations où les salariés en feraient très majoritairement la demande.