



ANALYSES ET POSITIONS DE FORCE OUVRIERE SUR LE PROJET DE LOI POUR LA CROISSANCE ET L'ACTIVITE

- TRAVAIL DU DIMANCHE et TRAVAIL EN SOIREE
- REFORME DE LA JUSTICE PRUD HOMALE
- SECURISATION DE L EMPLOI
- DIALOGUE SOCIAL
- TRANSPORTS : AUTOCAR et PERMIS DE CONDUIRE
- EPARGNE SALARIALE
- ENTREPRISES PUBLIQUES

TRAVAIL DU DIMANCHE et TRAVAIL EN SOIREE

A titre préliminaire, il est important de rappeler que ce projet de loi doit être analysé à la lumière des textes internationaux et en particulier de la convention 106 de l'OIT sur le repos hebdomadaire dans le commerce et les bureaux qui, dans son article 6 impose :

- une période de repos hebdomadaire d'au minimum 24 heures consécutives par semaine ;*
- d'accorder cette période de repos hebdomadaire en même temps à tous les salariés d'un même établissement ;*
- qu'elle coïncide avec le jour de la semaine reconnu par les usages et la tradition du pays comme le jour de repos (soit le dimanche pour la France).*

Pour rappel, la France s'est faite « épingler » sur le travail dominical, à l'occasion des lois du 3-01-08 et du 10-08-09. La commission d'experts a rappelé que le gouvernement devait tenir compte de toute considération pertinente de nature économique et sociale : « les considérations sociales, à savoir l'impact de cette dérogation sur les travailleurs concernés et leurs familles ne paraissent pas avoir été prises en compte ou en tout cas pas au même titre que les considérations économiques ».

Elle rappelle également que l'article 7 de la convention ne permet de dérogation au repos hebdomadaire que si la nature du travail, la nature des services fournis par l'établissement, l'importance de la population à desservir ou le nombre des personnes employées ne permettent pas l'application du régime normal de repos hebdomadaire.

Enfin, la commission émet les mêmes observations à propos de la loi du 10-08-09, en faveur des zones touristiques et des PUCE.

Le chapitre 1^{er} intitulé « Exceptions au repos dominical et en soirée » distingue diverses possibilités de dérogation au repos dominical ».

Article 71. Autorisation préfectorale individuelle

Cet article rétablit en partie l'article L. 3132-21 du code du travail (abrogé par la loi n°2009-974), tout en limitant à 3 ans la durée des autorisations données par le préfet.

Sont visées les autorisations prévues par l'article L 3133-20, c'est-à-dire celles accordées aux établissements dans lesquels le repos dominical simultané serait préjudiciable au public ou compromettrait leur fonctionnement normal.

Cette limitation ne concerne donc plus les anciens PUCE pourtant concernés depuis 2009 (art. L 3132-25-4 al. 1).

En outre, a priori, il n'est plus possible de procéder à un référé-suspension (depuis CC, 4-4-2014, n°2014-374). Aucune disposition ne semble prévoir la possibilité d'exercer un recours puisque l'article L 3124 qui le prévoyait est modifié comme il est exposé dans l'article suivant.

Article 72. Zone touristique internationale

L'article L. 3132-24 du même code créé une nouvelle notion : la « *zone touristique internationale* ». Cette notion n'est pas définie. Les critères de détermination ne sont pas communiqués. Il appartient aux ministres concernés (travail, tourisme et commerce) de les délimiter, notamment après avis des syndicats de salariés et d'employeurs intéressés et du maire (ces différents acteurs n'étaient pas visés dans le projet d'origine ; il s'agit donc d'un ajout), en tenant compte du « *rayonnement international* » et de « *l'affluence exceptionnelle de touristes* ».

L'étude d'impact cite notamment l'exemple de Disneyland Paris.

Les modalités d'application doivent être déterminées par décret : s'agira-t-il de la procédure ou des critères ?

Article 73. Zone touristique

L'article L. 3132-25 qui visait les communes d'intérêt touristique ou thermales, les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente vise désormais une nouvelle notion : « *zone touristique* » (ZT).

Cet article tente de définir la notion de zone touristique. Il fait référence à « *une affluence particulièrement importante de touristes* ». Cette définition qui se veut soit disant plus précise ne repose en réalité sur aucun critère objectif.

Les modalités d'application seront fixées par décret.

Le I. de l'article 82 qui prévoit un certain nombre de dispositions transitoires non codifiées nous indique que la ZT sera composée, à minima, des communes d'intérêt touristique ou thermales, des zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente telles qu'elles existent actuellement. La ZT pourra comporter de nouveaux entrants. Mais, selon quels critères appréciera-t-on les nouveaux entrants ?

Article 74. Zone commerciale

L'article L 3132-25-1 visait les zones urbaines et PUCES. Dorénavant, il crée la notion nouvelle de « *zone commerciale* ».

Cet article tente lui aussi de définir la notion de zone commerciale. Il fait référence à l'existence d'« *une offre commerciale et une demande potentielle particulièrement importantes* ». Une fois de plus, il s'agit d'une définition qui, loin d'être objective, ouvre la porte à une appréciation très subjective des établissements potentiellement concernés.

Le II de l'article 82 prévoyant les mesures transitoires nous indique que la ZC est composée, à minima, des actuels PUCES.

Article 75. Procédure de création ZT et ZC

Le projet détermine une procédure de création, sans avoir au préalable défini de critères.

La procédure de création est commune aux deux zones.

L'initiative de la demande de délimitation relève du maire ou de la communauté de communes. Cette demande sera transmise au préfet de région, accompagnée d'une étude d'impact. Le préfet rendra sa décision, notamment, après **l'avis des organisations syndicales intéressées**, ce qui constitue une avancée.

En revanche, rien n'est indiqué quant au contenu de l'étude d'impact. Sur quels critères devra-t-elle être réalisée ?

Article 76. Contreparties

Avant, il n'existait aucune contrepartie pour les communes d'intérêt touristique ou thermales (L 3132-25), devenues « *zone touristique* ».

Dorénavant, toutes les dérogations au repos dominical font l'objet de contreparties, sans plus de précisions. Nous constatons donc un alignement sur la position du BIT. Ce qui constitue un progrès.

Dans cet article, deux types de dérogations sont distinguées.

- Les premières concernent les autorisations préfectorales de l'article L 3132-20 (donc hors ZTI, ZT et ZC) qui ne seront données que s'il existe un accord collectif ou, à défaut, une décision unilatérale fixant des contreparties. **Attention** car la loi ne fixe de rémunération minimale doublée que lorsqu'il existe une décision unilatérale.
- Les secondes visent les ZTI, les ZT et les ZC. Dans ces zones, les dérogations au repos dominical ne pourront être accordées que s'il existe un accord collectif (accord de branche, d'entreprise, d'établissement, territorial ou de maintien dans l'emploi, ce dernier type d'accord étant nouveau par rapport à la précédente version). Aucune autorisation ne sera accordée en cas de décision unilatérale, contrairement à ce qui existait jusque-là.

Des contreparties doivent être prévues dans l'accord, mais aucun minima n'est fixé par la loi. Il ressort de ce dispositif que le seuil minimum légal (doublement du salaire et repos compensateur équivalent) ne trouvera à s'appliquer que dans très peu de cas. Notre revendication visant à généraliser ce seuil plancher à tous les cas (y compris quand un accord collectif a été signé) garde donc encore tout son intérêt (ce qui permettrait de se conformer au souhait de la commission des experts de l'OIT afin d'assurer une protection équivalente à tous les salariés concernés par les dérogations au repos dominical, cf. notre introduction préliminaire).

Attention : Les règles proposées dans la version précédente visant à exclure les salariés des entreprises de moins de 20 dans les ZT des garanties minimales prévues en cas de décision unilatérale sont par voie de conséquence, supprimées.

Quid des contreparties en termes d'emploi ? Aucune précision n'est apportée dans ce projet de loi.

Par ailleurs, la nouvelle rédaction de l'article L. 3132-25-3 indique que « *l'accord collectif ou territorial ou la décision unilatérale de l'employeur fixent les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés privés de repos dominical* ».

Il s'agit en réalité de l'ancien alinéa 3 de l'article L. 3132-25-4 : « *L'accord collectif prévu au premier alinéa de [l'article L. 3132-25-3](#) fixe les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés privés de repos dominical* ».

La nouveauté réside en ce que la décision unilatérale de l'employeur est dorénavant visée. Pour autant, cette rédaction manque toujours de clarté. Nous craignons qu'il ne s'agisse que d'une simple déclaration d'intention qui ne sera pas suivie d'effets.

Il conviendrait plutôt de faire clairement apparaître la nécessité de concilier la vie professionnelle avec la vie privée et d'en préciser les moyens (entretien avec l'employeur ? Avec le médecin du travail ? A quelle fréquence ? Etc.)

Qui plus est, la notion d'accord territorial nous préoccupe. S'agit-il d'un nouveau niveau de négociation et d'appréciation de la représentativité ?

Article 77. Volontariat

L'article L 3132-25-4 modifié rappelle que le principe du volontariat est applicable dans tous les cas de dérogation au repos dominical, mais ne vise pas les dimanches du maire.

Une question subsiste cependant puisque la dérogation prévue par l'article L 3132-25-6 (dans les gares) n'est pas expressément visée par ce texte. S'applique-t-elle avec certitude et dans les mêmes conditions que dans les autres zones ? Cet « *oubli* » n'est-il qu'une erreur ?

Article 78. Exclusion des commerces alimentaires des dérogations ZT et ZC

Cet article élargit les possibilités de dérogations au repos dominical dans les commerces de détail alimentaires, dès lors qu'ils se trouvent dans une ZTI ou dans l'emprise d'une gare. Dans ce cas, ils devront appliquer le régime qui leur est spécifique d'ouverture jusqu'à 13 heures (art. L 3132-13), puis le régime des ZTI ou des gares pour l'après-midi. Concrètement, cela se ressentira sur les compensations puisque l'ouverture jusqu'à treize heures ouvre droit à un repos compensateur d'une journée par quinzaine, mais à aucune compensation salariale. Les compensations de l'après-midi seront au contraire celles prévues par l'accord collectif. D'où un régime à deux vitesses...

Article 79. Commerces des gares

L'ancien article L 3132-25-6 est totalement remplacé.

Dorénavant, cet article prévoit que dans les établissements se trouvant dans l'emprise des gares elles-mêmes situées dans les ZTI, ZT et ZC, la dérogation au repos dominical est possible par accord collectif pour les commerces de détail (hors alimentaires qui, eux, sont soumis au régime de l'article précédent) ;

L'alinéa 2 de l'article L 3132-25-6 nouvelle rédaction permet d'élargir nettement la dérogation au repos dominical car des dérogations sur décision ministérielle conjointe prise après avis du maire et du président de l'établissement public de coopération intercommunale s'il existe sont également possibles s'agissant des établissements situés dans les emprises des gares mais qui sont en dehors des ZTI, ZT et ZC, « *compte-tenu de l'affluence exceptionnelle de passagers dans ces gares* ». Selon quels critères sera appréciée cette affluence exceptionnelle de passagers ? A noter également que l'avis des organisations syndicales n'est pas requis.

Que doit-on comprendre par « emprise » ? De quel périmètre s'agit-il ?

En outre, rien n'est précisé sur la notion même de gare (SNCF, RATP, terminaux d'aéroport ?...).

Ces dérogations seront possibles « *dans les conditions prévues aux II et III de l'article L 3132-25-3 et à l'article L 31-32-25 4* ». Cela signifie qu'elles ouvriront droit aux compensations prévues par l'accord collectif et au principe du volontariat.

En conséquence, le dispositif des commerces de gares est très large, tout est permis !

Article 80. « Dimanches du maire »

L'article L. 3132-26 est modifié.

On passe de 5 à 12 dimanches par an (résultat du rapport Bailly).

Sous couvert d'une rédaction différente de celle proposée par le premier projet (on parlait de 12 dimanches), on aboutit au même résultat : 12 dimanches, mais autorisés par deux décisions distinctes : l'une visant 5 dimanches justifiés par « *l'existence d'événements particuliers du calendrier* » et l'autre, 7 accordés sans raison particulière.

Attention car il n'est aucunement fait référence au volontariat !

Par contre, les compensations spécifiques en temps et financières demeurent (article L 3132-27 non modifié).

Le III .de l'article 82 prévoyant des dispositions transitoires nous informe que les dispositions concernant les dimanches du maire entreront pleinement en vigueur au titre de l'année suivant celle au cours de laquelle la loi sera publiée, soit, selon toute vraisemblance, en 2016. Pour la période restant à courir avant la fin de l'année civile dans laquelle la loi entrera en vigueur, le maire devra fixer, dans un délai d'un mois, une liste de 3 dimanches (sur les 5 prévus) et en déterminer jusqu'à 3 autres (sur les 7).

Article 81. Travail de soirée dans les ZTI

Il est inséré dans le code du travail un article L 3122-29-1 à la suite de l'article L 3122-29 situé dans une section III intitulée « *Travail de nuit* ».

Cette modification qui concerne les établissements de vente au détail des zones situées à l'article L. 3132-24, c'est-à-dire, des ZTI fait suite à l'affaire Séphora menée par FO.

Cet article qui prévoit que le début de la période de nuit peut être reporté jusqu'à 24 heures (pour rappel la directive européenne considère que le travail de nuit débute à minuit) a pour conséquence que le travail effectué entre 21h et « *le début de la période de nuit* » ne sera pas considéré comme du travail de nuit mais comme du travail de soirée. Le travail de nuit ne pourra débuter qu'à partir de 24h dans ces zones (ou une autre heure comprise entre 21h et 24h), et à la condition que ces établissements soient couverts par un accord collectif « *prévoyant cette faculté* ». Il est donc impératif que ce sujet soit négocié. Mais, à quel niveau ? Et, sur quoi vont porter les négociations ? Sur le principe même du travail de soirée ou sur toutes les modalités et en particulier la fixation du « *début de la période de nuit* » à laquelle la loi fait référence ?

Ce qui est certain, c'est que cet accord collectif doit prévoir la mise à disposition du salarié d'un moyen de transport individuel ou collectif pour regagner en sécurité son domicile. Cette précision est favorable mais risque de poser quelques difficultés de mise en œuvre. En effet, les critères soulevés sont assez subjectifs et risquent de varier sensiblement d'un salarié à l'autre, d'un lieu de travail ou d'habitation à l'autre... Ainsi par exemple, si le salarié n'a pas d'autre solution que de prendre un taxi, qui en supportera le coût ?

Par contre, les contreparties du travail de soirée apparaissent plus intéressantes que celles du travail de nuit dans la mesure où elles sont fixées et concrètes (au moins le double de la rémunération normalement due et repos compensateur équivalent en temps). Le volontariat est prévu (dernier alinéa de L. 3122-29-1).

En outre, se pose la question de savoir comment on va pouvoir articuler les périodes de travail de soirée et celle de travail de nuit pour certains personnels (par exemple un vigile) ?

Attention : Cette notion de travail de soirée est totalement nouvelle et personne n'est dupe. Il ne s'agit pour le gouvernement que de contourner les dispositions du code du travail qui n'autorisent le travail de nuit (qui doit rester exceptionnel) que dans les entreprises ayant la nécessité d'assurer la continuité économique ou des services d'utilité sociale (conditions fixées par l'article L. 3122-32).

Par ailleurs, FO revendique que le travail en soirée soit considéré comme un travail de nuit qui porte gravement atteinte à la santé des travailleurs et qu'à ce titre, il soit considéré comme un critère de pénibilité avec toutes les conséquences de droit, quelle que soit la durée effectuée mensuellement et en fonction des années réalisées.

Article 82. Dispositions transitoires non codifiées

Comme nous l'avons déjà évoqué, cet article fixe des mesures transitoires incluant les zones que nous connaissons actuellement dans les nouvelles zones (I et II). Il prévoit également un régime transitoire de trois ans, afin de permettre la négociation des accords collectifs nécessaires. On risque cependant de se trouver en présence d'une multitude de situations différentes pendant cette période !

REFORME PRUD'HOMALE

- **Mise en place d'un « circuit court » pour les licenciements et résiliations judiciaires avec un bureau de jugement à composition restreinte (1 employeur + 1 salarié) et une obligation de statuer dans les 3 mois (L1454-1-2).**

Dans 98% des cas, le demandeur est un salarié et dans la quasi-totalité des cas la saisine fait suite à un **licenciement**. Environ 50% des dossiers concernent la rupture du contrat et 40% le non-règlement de salaires ou de primes. Autant dire que c'est la quasi-totalité du contentieux qui pourra être en « *circuit court* ».

Certes facultative (il faut que les deux parties soient d'accord), cette procédure est néanmoins dangereuse.

Cette disposition s'inspire de la proposition n°44 du rapport Lacabarats « créer un circuit court simplifié pour certains litiges » qui prévoyait en plus un jugement en fonction d'un barème.

Ce barème figurait dans le précédent avant-projet de loi et a été retiré du projet qui nous est actuellement soumis.

On peut penser que cette disposition est de nature législative et ne devrait pas réapparaître dans les mesures réglementaires ; il faut toutefois rester vigilant sur ce point et vérifier, en outre, qu'elle ne réapparaisse pas au cours du processus parlementaire.

Le barème tire le montant de la réparation vers le bas, et nie le pouvoir du juge dans sa fonction de réparation réelle et adéquate du préjudice. Ne pas oublier que la barémisation (déjà présente en conciliation depuis la loi de sécurisation de l'emploi) est une grande revendication du Medef.

A l'heure actuelle, il n'est ouvertement pas question d'une réforme de la carte prud'homale ou d'une réduction du nombre de conseillers prud'hommes ; toutefois, au vu de cette mesure, on peut, bien évidemment, se dire que lors du renouvellement des conseils, le nombre de conseillers pourrait aller à la baisse (avec les subventions en conséquences).

- **Un renvoi immédiat par le BCO¹, même d'office, devant le juge départiteur « en raison de la nature du litige ».**

Cette décision du BCO n'est pas susceptible d'appel (simple mesure d'administration judiciaire).

Cette mesure, très dangereuse car elle évince l'étape du bureau de jugement, est directement inspirée de la proposition n°33 du rapport Lacabarats.

La « nature de l'affaire » ne renvoie à aucun critère objectif. C'est un premier pas vers l'échevinage car c'est bien une juridiction présidée par un magistrat professionnel (donc échevinée) qui va être directement saisie. Ce n'est plus le sens du « départage ».

- Le juge départiteur sera désormais un juge du **Tribunal de Grande instance (TGI)** et non plus du Tribunal d'instance (art L1454-2 al 1 nouveau) en raison de sa **spécialisation** (art L1454-2 al 2 nouveau).

¹ Bureau de conciliation et d'orientation.

- Regroupement des litiges sériels (similaires et pouvant être jugés ensemble) devant un même conseil de prud'hommes (art L1458-1) avec application du « *circuit court* ». Il peut s'agir, par exemple de grands licenciements collectifs.

On constate la réintroduction dans ce projet de la **médiation** et de la **procédure participative** auxquelles FO s'était toujours vivement opposée et que nous avons jusqu'à présent réussi à écarter pour les litiges du travail.

Le projet de loi abroge les textes qui excluaient la juridiction prud'homale, la médiation conventionnelle² et la procédure participative³ (qui s'apparente à une médiation avec présence obligatoire d'avocats).

Ainsi, le BCO bénéficiera de toutes possibilités d'externaliser les litiges des tribunaux de la république.

■ Formation, déontologie et discipline

- **Une obligation de formation initiale et continue pour tout conseiller prud'homme.**
Le refus de suivre la formation initiale serait assimilé à une démission d'office (art L1442-1). La durée des formations est inchangée (6 semaines par mandat). Seule la durée de la formation initiale (5 jours) est rajoutée (art L1442-2).

Donc aucune augmentation des droits individuels, contrairement à ce que FO avait demandé !

Toutes les conditions et modalités de ces formations relèvent du domaine réglementaire (actuellement art D1442-1 à D1442-10), qu'il s'agisse des organismes habilités à assurer la formation, des modalités futures d'une formation commune aux deux collèges (par l'ENM et l'ENG pour la formation initiale et formation continue dispensée par les Cours d'appel, ainsi que le préconisait le rapport Lacabarats) et des financements, ainsi qu'une formation continue dispensée par les Cours d'appel comme le préconisait le rapport Lacabarats.

Il n'est donc pas étonnant de ne rien trouver dans le projet de loi à cet égard. Il conviendra d'être très vigilant sur les mesures règlementaires !!

- **Déontologie et discipline**

Deux pages entières du projet de loi sont consacrées à la déontologie et à la discipline !

- **Des règles déontologiques précises** avec, par exemple, une interdiction de faire la grève des audiences (art L1442-11 al 3 nouveau), un recueil des obligations déontologiques établi par le conseil supérieur de la prud'homie.
- **Une véritable procédure disciplinaire avec un durcissement des sanctions** à l'encontre des conseillers prud'hommes, la création d'une commission de discipline. Et en dehors de toute action disciplinaire, le premier Président de la Cour d'appel pourra infliger des « *avertissements* » aux conseillers prud'hommes...

Toutes ces dispositions révèlent une volonté de rapprocher les conseillers prud'hommes des juges professionnels ; une forme « d'intégration », voire de « mise au pas » progressive qui vise à faire disparaître toute spécificité de la juridiction prud'homale.

² Article 24 de la loi 95-125 du février 1995.

³ Article 2064 du code civil second alinéa.

■ Création d'un statut de défenseur syndical

Vieille revendication de FO (résolutions de congrès depuis 2000, lettres aux ministres...), la création d'un véritable statut du défenseur syndical voit le jour. Mais cette création qui devrait nous satisfaire est en réalité un cadeau empoisonné car elle « coupe » complètement le défenseur syndical de son organisation syndicale et en fait un véritable auxiliaire de justice (comme les avocats).

En effet, le défenseur aura un statut assez similaire à celui du conseiller du salarié, c'est-à-dire :

- Il sera inscrit (certainement pour 4 ans car la référence à cette durée identique aux nouveaux mandats des conseillers prud'hommes est prévue pour la formation) sur une liste arrêtée par l'autorité administrative sur présentation des organisations syndicales et patronales représentatives sur le plan national. Toutes les modalités seront définies par décret.

L'organisation de la défense prud'homale dans l'UD au sein des commissions juridiques avec un pouvoir (accréditif) donné affaire par affaire semble donc bien révolue. Le « nouveau » défenseur disposera probablement d'une carte l'habilitant à plaider devant les conseils et la Cour d'appel (art L1453-4 nouveau), sans avoir à en référer à l'UD. L'appartenance syndicale du défenseur n'apparaîtra probablement ni sur la liste, ni sur la carte.

Ainsi les défenseurs ponctuels (type secrétaire de syndicat) ne pourraient plus le faire. Cette mesure « professionnalise » la défense, mais, en fait, restreint nos possibilités en terme de choix de défenseur.

Sur le plan syndical, il apparaît nécessaire de conserver la possibilité pour les UD de donner des « accréditifs » ponctuels indépendamment des défenseurs permanents.

Selon le projet, le défenseur bénéficiera désormais :

- 10 heures de délégation par mois payées (dans les entreprises d'au moins 11 salariés) par l'employeur et remboursées par l'État (art L1453-4-1 et L1453-4-2).
- Avant, il y avait seulement un droit de s'absenter 10h par mois non rémunérées.
- Un droit à formation de deux semaines par période de 4 ans, rémunérées par l'employeur qui – on peut le supposer – s'ajouterait à la durée du congé de formation économique sociale et syndicale existant et serait financé par la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle. (art L1453-4-3 nouveau).
- Une obligation de secret professionnel pour les secrets de fabrication.
- Une obligation de discrétion (sous peine de radiation).
- Une protection contre le licenciement (art L1453-4-5 nouveau) mais pas de « statut protecteur » au sens d'une autorisation administrative de licenciement (alors que le conseiller du salarié bénéficie de ce statut).

A ce stade du projet de loi, l'impossibilité de tout cumul des fonctions (conseiller prud'hommes/Défenseur) dans tout le ressort de la Cour d'appel n'apparaît plus, mais il faut rester vigilant (évolution du débat parlementaire et mesures possibles dans les décrets d'application).

A noter également qu'à ce stade du projet de loi, on ne voit plus non plus la mise en état devant le Bureau de conciliation, ou la possibilité pour celui-ci, en cas d'absence du défendeur sans motif légitime, de statuer sur le fond de l'affaire.

En contrepartie de ce statut « offert » aux défenseurs, la procédure devient **écrite** devant la Cour d'appel avec **représentation obligatoire** soit par avocat, soit par un défenseur syndical (art. L 1461-1 nouveau).

L'article R 1453-2 du code du travail n'est pas abrogé. Il énonce les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties :

1. Les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ;
2. Les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salariés ;
3. Le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin ;
4. Les avocats.

La question qui doit se poser est la suivante :

Faudra-t-il l'obligation pour les personnes désignées ci-dessus d'être toutes titulaires du statut de défenseur syndical ? Dans ce cas, les salariés, défenseurs occasionnels (n°1), les personnes du n°3 ne seront plus en capacité de représenter un salarié. Les dispositifs réglementaires devront préciser si le nouveau statut s'applique à toutes les catégories de personnes.

Nous veillerons à ce que les possibilités actuelles ne soient pas remises en cause.

En conclusion, deux lignes directrices au projet de loi sur la justice prud'homale :

- **Une volonté d'accélérer le traitement des litiges** (mise en place de « *circuit court* » avec une composition restreinte du bureau de jugement et des délais contraints ou mise en place d'une procédure qui supprime l'étape normale du bureau de jugement en faisant passer l'affaire directement avec le juge départiteur) voire d'évacuer les litiges dès le stade de la conciliation par la médiation et la procédure participative.
- **Une volonté de faire intervenir beaucoup plus le juge départiteur, magistrat professionnel, dans toute la procédure qui s'apparente clairement à une mise sous tutelle :**
 - Par le circuit simplifié qui consiste à passer directement du BCO en départage.
 - Par la possibilité pour le président de la CA de confier tout le contentieux au juge départiteur en cas de blocage de la juridiction.
 - Par la spécialisation du juge départiteur.
 - Par les pouvoirs accrus qui lui sont donnés et notamment la possibilité de réunir le président et le vice-président du conseil ainsi que les présidents et vice-présidents de section.

En bref, une « *hiérarchisation* » et une discipline accrue pour les conseillers, une *normalisation* » de la juridiction qui a pour objectif de gommer ses spécificités... et à terme la rendre si semblable aux autres juridictions qu'on pourra alors s'interroger sur l'utilité de son maintien.

SECURISATION DE L'EMPLOI

A noter que dans les exposés des motifs du projet de loi il est indiqué que la loi du 13 juin 2014 s'est traduite par « un développement majeur du dialogue social », nous réfutons cette analyse qui montre la confusion effectuée entre dialogue social et négociation collective et une interprétation presque dilatoire des chiffres avancés en terme de nombre d'accords collectifs.

D'un point de vue général les articles qui constitue la section 6 intitulée « Amélioration du dispositif de sécurisation de l'emploi » ne sécurisent en rien l'emploi mais bien les employeurs. C'est aussi le moyen de faire intervenir le législateur sur des points précis demandés par les employeurs déjà du temps de la négociation sur la sécurisation de l'emploi plutôt que de laisser la jurisprudence s'installer, comme on pourra le constater sur certaines dispositions. Lors d'un échange de concertation avant le passage en commission du texte, nous avons pu soulever un certain nombre de questions et certains articles ont été revus.

Le projet de loi, dans sa dernière version modifie la loi de sécurisation de l'emploi, moins de 18 mois après son entrée en vigueur, s'agissant de son volet relatif aux licenciements économiques.

Article 98

Il prévoit la possibilité de modifier le périmètre d'application des critères de l'ordre des licenciements en le limitant à un niveau inférieur à celui de l'entreprise.

Cette mesure est destinée à remettre en cause l'obligation actuellement faite d'appliquer ces critères à l'ensemble du personnel de l'entreprise et non seulement aux seuls établissements ou services concernés par les suppressions d'emplois, l'ordre des licenciements pouvant ainsi conduire à conserver un salarié dont le poste a été supprimé et à licencier un salarié dont le poste est maintenu (Cass. soc., 9-5-06, n° 04-45.880 ; Cass. soc., 15-5-13, n° 11-27.458 ; Cass. soc., 8-10-14, n° 13-14.973).

Cette nouvelle possibilité est ouverte aux entreprises devant établir un PSE et peut résulter d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

Cette modification avait déjà été proposée par le patronat lors des négociations sur la sécurisation de l'emploi.

Il nous a été précisé qu'il s'agissait d'éviter un conflit entre les tribunaux administratifs dont certains admettent la modification du périmètre par accord collectif ou document unilatéral de l'employeur, et la cour administrative de Versailles qui considère que cela ne s'applique qu'aux accords collectifs majoritaires.

Pour FO il n'y a pas lieu de modifier cet article en raison d'une part, du faible nombre d'entreprises concernées, et d'autre part, nous considérons qu'il fallait laisser la jurisprudence s'installer.

Enfin, il est très dangereux de laisser ce pouvoir à l'employeur seul maître dans le cadre du document unilatéral.

Article 99

Il modifie l'article L 1233-53 du code du travail qui prévoit l'intervention de l'autorité administrative dans les entreprises non soumises à l'obligation d'établir un PSE. Jusqu'à présent étaient concernées les entreprises de moins de 50 salariés et celles de plus de 50 mais envisageant un licenciement de moins de 10 salariés. Ces dernières devraient être exclues de ce dispositif.

Est-ce à dire que ces entreprises ne devraient donc être soumises à aucun contrôle de l'administration ?

Pour FO cela constitue une mesure de plus tendant à limiter l'intervention de l'administration. Après contact il s'agirait de rectifier une erreur de pure forme induite par la loi de sécurisation de l'emploi.

Après vérification, il semble effectivement qu'il y ait eu une erreur de transcription de la loi de sécurisation de l'emploi.

En effet, l'article L 1233-53 se situe dans la section 4 « *licenciement de 10 salariés ou plus dans une même période 30 jours* ».

Or les termes « *et les entreprises de 50 salariés et plus lorsque le projet de licenciement concerne moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours* » n'ont effectivement rien à faire dans cette section puisque c'est la section 3 qui gère ces licenciements « *licenciements de moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours* ».

Article 100

Cet article modifie l'article L 1233-4 pour limiter l'obligation de reclassement aux entreprises du groupe « situées sur le territoire national » et limiter dans le même temps les obligations de l'employeur, mais limite également le reclassement sur les emplois disponibles.

Article L1233-4 :

« *Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient (...)* »

Première version : « *Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe, **situées sur le territoire national**, auquel l'entreprise appartient (...)* »

Version actuelle : « *Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré « **sur les emplois disponibles situés sur le territoire national, dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie** » (...)* »

Ainsi, seuls les emplois vacants peuvent être pris en considération !

L'article L 1233-4-1 est également modifié. Il prévoit que, lorsque l'entreprise ou le groupe auquel elle appartient est implanté hors du territoire national, l'employeur doit demander au salarié s'il accepte de recevoir des offres de reclassement hors de ce territoire. Le projet propose que ce soit au salarié de manifester son intérêt pour un reclassement à l'étranger. Mais comment ce dernier sera-t-il mis au courant de cette possibilité ? Aucune modalité pratique n'est fixée puisque la loi renvoie à un décret d'application.

Après avoir entendu une partie de nos revendications lors d'un échange à savoir -l'information du

salarié de la possibilité du reclassement à l'étranger – notamment - il a été question de revoir le texte.

Cependant la réécriture n'est pas satisfaisante car elle ne répond pas à nos attentes. En effet, où se situe la différence entre :

- le salarié peut demander à l'employeur de recevoir les offres d'emploi à l'étranger,
- et
- le salarié a accès sur sa demande à la liste précise des emplois disponibles !

Le salarié ne sait toujours pas s'il y a des emplois disponibles à l'étranger !

Cette mesure vide également de sa substance l'obligation de reclassement qui pèse en principe sur l'employeur et le sécurise un peu plus.

Article 101

Accompagnement et reclassement dans le cadre de la procédure redressement judiciaire et liquidation judiciaire.

A noter que l'article dont il est question, à savoir l'article L 1233-58 a déjà été modifié par ordonnance il y a six mois. Cette fois, il s'agit de limiter les moyens financiers et le reclassement au niveau de l'entreprise et non pas au niveau du groupe. Ce qui constitue une véritable inégalité de traitement. Le choix de limiter au niveau de l'entreprise plutôt que de trouver les moyens juridiques de forcer une maison mère à contribuer aux mesures du plan est un choix délibéré en faveur des entreprises. La seule évolution envisagée est celle qui consiste au fait que, dans le cas où une filiale n'a pas transmis les postes disponibles à l'entreprise du groupe en liquidation judiciaire la responsabilité de la filiale peut être engagée par la salarié.

Article 102

Il prévoit que l'annulation d'une décision de validation ou d'homologation d'un PSE pour insuffisance de motivation "*est sans incidence sur la validité du licenciement et ne donne pas lieu au versement d'une indemnité à la charge de l'employeur*". Cette disposition vise à éviter le risque éventuel de mise en cause de la responsabilité de l'État lorsque la décision de validation ou d'homologation du Direccte est annulée au motif qu'il n'a pas suffisamment motivé sa décision.

Il nous a été précisé qu'il ne s'agissait que d'une modification de pure forme qui pouvait être rectifiée a posteriori.

Nous avons fait remarquer que ce texte était extrêmement dangereux car :

- l'insuffisance de motivation est une notion très large, trop large,
- cette deuxième décision serait rétroactive sur la validité du licenciement,
- en quoi, une décision du juge pourrait ne pas avoir d'effet, si la Direccte ne prend pas de deuxième décision subséquente.

Ils devaient revoir ce texte, au moins, sur la notion d'« insuffisance de motivation » et sur la notion de « validité du licenciement ».

Le texte a été modifié mais n'est toujours pas satisfaisant.

Ils ne sont pas revenus sur la notion d'insuffisance de motivation, ni sur la notion de validité du licenciement et surtout ils ont intégré l'impossibilité de réintégration.

Le projet vise donc surtout à éviter toute possibilité de donner une quelconque conséquence juridique à une annulation de validation ou d'homologation de plan de sauvegarde de l'emploi.

Par ailleurs, les IRP n'auront plus beaucoup d'intérêt à attaquer la décision d'homologation car même si cette homologation est invalidée, les licenciements pris sur le fondement d'une décision nulle reste valables le temps de prendre une deuxième décision d'homologation.

Article 106

Enfin, le projet de texte prévoit que la proposition de CSP (contrat de sécurisation professionnelle) aux salariés licenciés n'interviendrait qu'après la validation ou l'homologation du PSE par le Direccte.

Il nous a été précisé qu'il s'agissait d'une modification de pure forme puisqu'il s'agit seulement de proposer le CSP uniquement après validation ou homologation du PSE par l'autorité administrative.

DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'ENTREPRISE

L'article 87 opère un transfert des prérogatives de l'inspection du travail en matière d'élections professionnelles vers le juge judiciaire.

Comme si le juge judiciaire allait :

- de sa propre initiative, imposer les élections de DP (article L 2312-5),
- répartir le personnel dans les collèges (article L 2314-11 pour les DP et articles L 2324-13 et L 2327-7 pour le CE),
- déterminer la création de l'établissement distinct ou sa suppression (article L 2314-31 pour les DP, et article L 2322-5 pour le CE).

Idem s'agissant des dérogations liées à l'ancienneté pour l'électorat et/ou l'éligibilité (articles L 2314-20 et L 2324-18), en excluant l'avis des organisations syndicales, préalablement à la prise de décision.

ATTENTION, ces dérogations se feraient sans consultation des organisations syndicales représentatives.

Ce retrait de l'avis des organisations syndicales provient vraisemblablement du fait que le juge judiciaire ne pourra prendre ces décisions qu'après avoir entendu toutes les parties intéressées.

En 2005, une ordonnance du 1^{er} décembre 2005 avait confié à l'administration, au détriment du juge, le règlement des litiges préélectoraux dans le souci, à l'époque de favoriser le dialogue social, rendre le droit plus effectif et alléger les contraintes pesant sur l'entreprise...

L'article 88 supprime la nécessaire **représentativité** des organisations syndicales pour organiser des stages : seule obligation = établir des comptes – et avoir recueilli 3% aux élections professionnelles.

L'article 89 impose la remise des PV des résultats électoraux aux organisations syndicales qui ont présenté des listes et celles ayant participé à la négociation du PAP.

C'était plutôt une bonne mesure. Mais le projet a évolué et la remise des PV n'est plus DES la proclamation des résultats mais APRES la proclamation de résultats dans les meilleurs délais et par tout moyen. De toute manière aucune sanction n'est prévue...

Idem pour le CE.

TRANSPORTS

■ AUTOCAR

Concernant le chapitre 1^{er} relatif à la « mobilité », il est notamment question de l'ouverture de lignes de transports collectifs réguliers non urbains par autocar.

Tout d'abord, cette ouverture est contradictoire avec les objectifs affichés par le gouvernement en termes de réduction des émissions de CO₂ et de choix de transports non polluants. Cette mesure pose un problème d'un point de vue écologique, et nous en avons demandé l'évaluation de son « bilan carbone », ce qui semble également le cas des parlementaires.

Ensuite, la loi ne prévoit pas l'organisation de ces futures lignes par les AOT (autorités organisatrices des transports) : il s'agirait uniquement d'initiatives privées. Un régulateur serait créé mais ne pouvant intervenir qu'à posteriori (les responsabilités du régulateur ferroviaire sont élargies). Même s'il y a des petits verrous pour éviter que cela ne fragilise ou ferme trop vite les lignes ferroviaires notamment ou les lignes de transports collectifs organisées par les AOT, il y aura de fait une concurrence au bénéfice du secteur privé qui ira uniquement sur ce qui est rentable (ce qui fera autant en moins pour équilibrer les lignes non rentables, restées publiques, qui sont pourtant nécessaires en termes de continuité territoriale).

Enfin, l'enjeu des transports collectifs, ce ne sont pas de nouvelles lignes privées d'autocars mais les nœuds et les connexions intermodaux (d'ailleurs quid des gares routières ?). FO soulève aussi la question de l'absence de dispositions qui garantissent l'exploitation via la directive détachement de chauffeurs étrangers sous payés.

■ PERMIS DE CONDUIRE

L'article 9 du projet de loi pour la croissance et l'activité prévoit une privatisation d'une partie de l'inspection du permis de conduire (externalisation de l'épreuve du code et de certains permis poids lourds), que FORCE OUVRIERE combat depuis toujours et en particulier depuis 2007 (premières mesures de la RGPP). Il s'agit d'une privatisation d'une mission stratégique et régalienne de l'Etat.

De plus, en augmentant dans des proportions élevées la production de places d'examen de la catégorie B, une telle réforme entraînerait une chute du niveau des candidats présentés. Les chiffres et l'expérience démontrent déjà cet effet. C'est donc aller à l'encontre de la jeunesse que de transformer le permis de conduire en une simple marchandise. C'est pourquoi l'Etat doit s'orienter vers la réduction des délais d'obtention, tout en respectant les indispensables exigences de sécurité routière, plutôt que d'offrir la possibilité aux candidats de passer à de multiples reprises un examen payant.

Depuis longtemps, FORCE OUVRIERE a démontré que des solutions concrètes existent pour optimiser le fonctionnement du système du permis de conduire, sans que des missions du service public ne soient confiées au privé, transformant ainsi l'utilisateur en client.

EPARGNE SALARIALE

Sur les articles relatifs à l'épargne salariale, FORCE OUVRIERE pointe les contradictions entre de nouvelles mesures (sans parler de la « réforme en profondeur » annoncée par l'exécutif pour 2015), non concertées, et la volonté largement partagée par les acteurs d'une nécessaire stabilité législative.

Alors que le gouvernement a mis en place un Comité sur la participation, l'intéressement, l'épargne salariale et l'actionnariat salarié (Copiesas)⁴, il décide unilatéralement de nouvelles mesures sur l'épargne salariale déconnectées des travaux de celui-ci... Et, de nouveau, sans aucune concertation.

Le projet comporte notamment de nouveaux éléments favorables à la promotion de l'actionnariat salarié en particulier cette fois dans les PME dites indépendantes et qui privilégient le réinvestissement des bénéficiaires aux dividendes contre une exonération de la contribution patronale. Sur le papier cela va dans le sens notre revendication d'une imposition différenciée selon l'affectation des bénéfices sauf qu'ici cela vise à développer la distribution d'actions aux salariés dans des conditions entraînant des exonérations de cotisations sociales, ce qui ne nous convient pas du tout.

Plusieurs mesures auraient pour effet d'accroître les exonérations des cotisations patronales et salariales de sécurité sociale dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales dont bénéficient ces versements en application de l'article L. 242-4-3 du code de la sécurité sociale et auront donc des conséquences sur l'équilibre financier des caisses de sécurité sociale.

⁴ Voir communiqué confédéral du 18.11.2014.

ENTREPRISES PUBLIQUES

Le projet de loi vise à modifier plusieurs dispositions relatives aux entreprises publiques (notamment leur CA), sans réel débat pas même parlementaire puisque cela s'opérerait par ordonnances au motif de « simplification ».

Le texte transforme de fait la gouvernance des entreprises publiques (déjà souvent issues de véritables services publics à l'origine) en entreprises privées. Sur ces articles là également, FORCE OUVRIERE a réagi.