PROJET DE LOI «TRAVAIL ET NEGOCIATION COLLECTIVE» 2016

POSITIONNEMENT DE L'UDES

8 FEVRIER 2016

UNION DES EMPLOYEURS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

SOMMAIRE

CONTEXTE **3**

LES PROPOSITIONS DE L'UDES **5**

1. Les principes juridiques essentiels du droit du travail 5
2. La négociation collective en entreprise et l'adaptation des normes en entreprise 6
3. L'articulation des normes et le temps de travail 7
4. Les indemnités prud'homales 9
5. L'impact du numérique sur les relations de travail 10
6. La rationalisation des branches professionnelles 11
7. Le renforcement de la consultation des organisations patronales multiprofessionnelles lors de la négociation d'ANI 12
8. Le compte personnel d'activité 13
9. Autres dispositions : révision, dénonciation, AIA 14

CONTEXTE

Le **futur projet de loi « Travail et négociation collective », porté par Mme Myriam El Khomri**, devrait être soumis à la consultation du Conseil d'État à la mi-février pour ensuite être adopté en **Conseil des ministres le 9 mars prochain**. Après un premier passage devant l'Assemblée nationale au début du mois d'avril, le texte devrait être définitivement adopté avant l'été. Le volet social de la future loi relative à l'économie numérique – loi sur les « Nouvelles opportunités économiques » (Noé) – portée par Emmanuel Macron, ministre de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique, pourrait être intégré à la future loi « Travail et négociation collective ».

Le choix a été fait d'engager une réforme portant à la fois sur **une pluralité de problématiques liées au droit des relations de travail** ainsi que sur une **dimension plus structurelle** consacrant une **nouvelle architecture du Code du travail**. À ce titre, le projet de loi devrait poser les toutes premières bases de chantiers à plus long terme.
La réforme devrait aborder les thématiques suivantes :

- l'énonciation des **grands principes juridiques essentiels** du droit du travail afin de clarifier la nouvelle architecture du Code du travail ;
- la **nouvelle articulation des normes en droit du travail** avec l'objectif de présenter, sur un sujet donné, ce qui relève de la loi, de la négociation de branche ou d'entreprise et de dispositions supplétives : cette nouvelle articulation concernerait dans un premier temps la seule question du temps de travail pour s'appliquer, d'ici deux ans, à l'ensemble du droit du travail ;
- le **plafonnement** et la **défiscalisation** des **indemnités prud'homales** ;
- l'**évolution du droit des relations de travail** pour faire face aux transformations liées au **développement du numérique** ;
- la mise en œuvre du **compte personnel d'activité** (étapes d'application, objectifs, publics et dispositifs concernés, …) ;
- les modalités de **restructuration des branches professionnelles** ;
- la **simplification** du régime de la **révision** et de la **dénonciation** des conventions et accords collectifs dans l'objectif de **favoriser le renouvellement** des normes conventionnelles négociées ;
- les **avantages individuels acquis**, afin d'en éclaircir la définition et le régime.

En amont du projet de loi, la réflexion du gouvernement sur ces diverses thématiques s'est nourrie de **plusieurs rapports** et **missions** diligentés par le Premier ministre ou le ministre du Travail :

- Rapport de **Jean-Denis Combrexelle** sur la « *Négociation collective, le travail et l'emploi* » en date du 9 septembre 2015 : ce rapport propose de séparer plus clairement ce qui relève de l'ordre public, du renvoi à la négociation et du supplétif en cas d'absence d'accord. Il suggère également d'ouvrir de nouveaux champs de négociation et de développer la négociation collective, tout particulièrement au travers des accords d'entreprise ;
- Rapport de **Bruno Mettling** sur la « *Transformation numérique et* [la] *vie au travail* » en date du 15 septembre 2015 : ce rapport s'intéresse aux enjeux sociétaux posés par la transformation numérique en termes d'emploi, d'organisation du travail ou de cohérence du système social ;
- Rapport de **Patrick Quinqueton** sur une « *Nouvelle structuration des branches professionnelles* » en date du 17 décembre 2015 : ce rapport s'est intéressé à une nouvelle structuration des branches professionnelles et a proposé une méthodologie pour en réduire le nombre ;
- Rapport du **Conseil national du numérique**, « *Travail, Emploi, Numérique,*

les nouvelles trajectoires », en date du 6 janvier 2016 : les 20 recommandations qui y sont présentées ont trait à la création de règles ou à l'adaptation de solutions existantes pour appréhender au mieux les transformations liées au numérique, particulièrement en matière de formation, de dialogue social, de régulation des plateformes collaboratives, … ;

- Rapport de **Jean-François Cesaro**, « *Propositions pour le droit du renouvellement et de l'extinction des conventions et accords collectifs de travail* », en date du 22 janvier 2016 : ce rapport présente plusieurs propositions visant à aménager le droit du renouvellement et de l'extinction des conventions et accords collectifs de travail ;
- Rapport de la mission présidée par **Robert Badinter** sur la définition des « *Principes essentiels du droit du travail* » en date du 25 janvier 2016 : la commission Badinter a listé 61 principes fondamentaux du droit du travail qui auront vocation à constituer le socle de l'ordre public du nouveau Code du travail.

L'**UDES** a pu **prendre part à ces travaux** et **réflexions** à travers les propositions qu'elle a soutenues auprès de la « Mission Combrexelle » le 1er juin 2015, de la « Mission Quinqueton » le 8 septembre 2015 ou lors de la dernière Conférence sociale du 19 octobre 2015, sur les sujets du compte personnel d'activité et de la transformation numérique.

LES PROPOSITIONS DE L'UDES

1. Les principes juridiques essentiels du droit du travail

Robert Badinter a été missionné, le 24 novembre dernier, pour constituer une commission de Sages devant définir le socle de l'ordre public du nouveau Code du travail. Son rapport, remis à Myriam El Khomri le 25 janvier, édicte les principes juridiques essentiels du droit du travail, au travers 61 articles, articulés autour de huit thématiques :

- Libertés et droits de la personne au travail ;
- Formation, exécution et rupture du contrat de travail ;
- Rémunération ;
- Temps de travail ;
- Santé et sécurité au travail ;
- Libertés et droits collectifs ;
- Négociation collective et dialogue social ;
- Contrôle administratif et règlement des litiges.

La mission indique avoir effectué les travaux à droit constant. Les énoncés sont concis - à dessein - prenant en compte l'ensemble des textes constitutionnels, législatifs, internationaux et européens ainsi que la jurisprudence. La mission propose de faire état des 61 articles dans un *« chapitre autonome placé en tête du code du travail »*. La mission préconise qu'ils n'aient pas de valeur juridique supérieure aux autres dispositions. *« Réunis sous forme de préambule »,* ils constitueront un *« système de références pour ceux qui auront pour mission d'interpréter les règles et de les appliquer ».*

Une commission « refondation du Code du travail » devrait succéder à la mission Badinter, pour un travail de deux ans, en vue d'une réécriture complète du Code du travail. Celle-ci sera chargée de distinguer ce qui relève de l'ordre public garanti par la loi, ce qui relève de la négociation collective de branche ou d'entreprise et les dispositions applicables à défaut d'accord. Le principe de cette commission devrait être acté dans le projet de loi à venir.

POSITIONNEMENT DE L'UDES

L'UDES souligne la **qualité de la réflexion** menée par le comité réuni autour de Robert Badinter.

Les principes énoncés au travers de ces 61 articles sont de nature à **garantir un équilibre** dans les relations de travail. Ces dispositions consacrent la liberté d'entreprendre tout en assurant la protection du salarié.

En particulier, l'UDES estime **importante la préservation, au sein de ce corpus, de principes selon lesquels le contrat de droit commun est le CDI, la durée normale (de référence) du travail ainsi que le salaire minimum sont fixés par la loi.**

Pour l'UDES, ces trois aspects, au cœur du débat de société actuel sur la législation du travail, sont des éléments déterminants de notre équilibre social. Si l'entreprise doit conserver à sa main un certain nombre de souplesses lui permettant d'adapter les conditions d'activité à ses besoins, il convient toutefois de préserver certains principes essentiels qui doivent s'appliquer à tous.

L**'UDES s'interroge toutefois sur la portée juridique des articles** que la mission Badinter propose d'intégrer en introduction du Code du travail. Aux yeux de l'Union, ces principes doivent davantage constituer un guide, une clé de lecture.

Plus globalement, se pose la **question de l'articulation de ces grands principes avec la simplification du Code du travail,** cette dernière mission étant dévolue à la commission de refondation du Code du travail qui doit déterminer, d'ici deux ans, ce qui relève de

l'ordre public et ce qui relève de la négociation collective.
D'où des **interrogations quant au calendrier d'inclusion** des principes mis en lumière par le rapport Badinter au sein du Code du travail : le projet de loi qui va être adopté le prévoira-t-il d'ores et déjà ou s'agit-il de proposer leur intégration une fois les travaux de la mission de refondation du Code du travail achevés ?

2. La négociation collective en entreprise et l'adaptation des normes en entreprise

Le gouvernement souhaite faciliter la conclusion d'accords collectifs au niveau de l'entreprise.

La récente loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi vient d'assouplir les conditions de négociation des accords collectifs en entreprise. Ainsi, dans les entreprises sans délégué syndical, la loi modifie le régime de négociation avec un élu du personnel. Cette possibilité est désormais ouverte à toute entreprise dépourvue de délégué syndical quel que soit son effectif.

Parmi les dispositions du projet de loi à venir, pourrait émerger l'évolution des règles de conclusion des accords d'entreprise.
Pour être valable, un accord d'entreprise devrait soit :

- être signé par des syndicats pesant au moins 50 % des voix aux dernières élections professionnelles (contre 30 % d'engagement actuellement, en l'absence d'une opposition à 50 %) ;
- être validé par un référendum auprès des salariés (à 50 % au moins), sur proposition d'organisations syndicales signataires du texte représentant au moins 30 % des voix.

Pour le gouvernement, il semble que l'évolution des règles de conclusion des accords d'entreprise soit de nature à en renforcer la légitimité, dans le cadre d'un projet de loi octroyant à l'entreprise davantage de marges de manœuvre face à la loi ou aux conventions collectives de branche.

POSITIONNEMENT DE L'UDES

L'UDES estime que la mise en place d'**accords d'entreprise majoritaires** (ayant recueilli la signature d'organisations représentant 50% des voix) peut présenter un **risque important de paralysie du dialogue social** au sein des entreprises.
Pour l'UDES, les **règles actuelles de conclusion des accords**, avec une majorité d'engagement à 30 % et en l'absence d'opposition à 50 %, sont **adaptées et suffisantes**.
En outre, l'Union n'est **pas favorable** à la proposition d'un **référendum à initiative syndicale** en ce que celle-ci **contourne les règles du dialogue social**.

***

Par ailleurs, pour **faciliter l'adaptation des règles sociales à la réalité de l'entreprise**, l'UDES demande au gouvernement d'examiner la proposition suivante :

- **dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et lorsqu'aucune négociation n'est possible** – en raison de l'absence de délégué syndical, d'IRP ou de salarié mandaté - **mettre en place un dispositif de consultation des salariés à l'initiative de l'employeur**.

L'introduction d'une telle disposition se justifie par le fait qu'en l'absence d'IRP et de salarié mandaté pour négocier un accord, l'application de certaines dispositions nécessitant un accord collectif (forfait-jours, compte épargne temps…), au sein d'une entreprise de petite taille, peut se trouver bloquée. Un référendum « d'initiative patronale » lèverait ainsi ce blocage. La nature juridique d'une telle

procédure et ses conséquences devront être strictement encadrées pour engager réciproquement l'employeur et les salariés. Il semble par ailleurs raisonnable de limiter son recours aux seules mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

3. L'articulation des normes et le temps de travail

Pour le rapport de Jean-Denis Combrexelle, *« La négociation collective, le travail et l'emploi »,* l'accord d'entreprise s'appliquerait en priorité dans le domaine du temps de travail – notamment -, sous la réserve de la définition des ordres publics législatifs et conventionnels de branche. A défaut, s'appliqueraient les stipulations supplétives de l'accord de branche. En l'absence d'accord collectif d'entreprise ou de branche, s'appliqueraient les dispositions supplétives qualifiées explicitement comme telles dans le Code du travail.

Depuis quelques semaines, la question des heures supplémentaires (seuil de déclenchement et taux de majoration) ainsi que celle du temps de travail et de son aménagement - notamment la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à l'année – sont au cœur du débat.

De manière générale, pour ce qui est de l'articulation des normes, et en matière de temps de travail en particulier, l'UDES considère que certains grands principes – énoncés ci-après - doivent trouver à s'appliquer. L'UDES insiste tout particulièrement sur le **rôle de la branche professionnelle** qui doit rester le **pivot des relations sociales** dans une économie constituée majoritairement de TPE-PME, *a fortiori* dans l'économie sociale et solidaire.

POSITIONNEMENT DE L'UDES

Maintenir un ordre public absolu sur certains sujets clés

Pour l'UDES, **en matière de législation sur le temps de travail ou les salaires**, doivent continuer de relever de **l'ordre public absolu et être inscrits à ce titre dans la loi** :

- Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires (durée légale du travail) ;
- Le principe de compensation des heures supplémentaires ;
- Le principe de durées maximales de temps de travail et de durées minimales de repos ;
- Le salaire minimum.

Ces principes constituent le fondement de l'organisation collective de notre marché du travail et des relations de travail, en partie garants de notre cohésion sociale et du principe de préservation de la santé physique et mentale des personnes.

Dans cet esprit et concernant le **taux de majoration des heures supplémentaires**, **l'UDES est favorable au maintien d'un plancher de majoration dérogatoire à 10 %** minimum, tel qu'actuellement fixé par la loi.

La **loi du 20 août 2008 a consacré la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche, dans quelques domaines spécifiques du temps de travail** :

- les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité ;
- la mise en œuvre du forfait-jours ;
- les modalités d'aménagement du temps de travail (à temps complet ou partiel) et l'organisation de la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année ;
- la mise en œuvre du compte épargne-temps ;
- la détermination du contingent d'heures supplémentaires.

L'UDES souligne ainsi que, dans les faits**, l'entreprise dispose déjà** – vis-à-vis de la convention collective de branche - **de marges de manœuvre conséquentes** en matière d'organisation du temps de travail. Dans les domaines précités, en effet, les dispositions établies au niveau de la branche professionnelle ne constituent nullement un obstacle à la négociation au niveau de l'entreprise.

Cet ordonnancement des normes n'est sans doute pas toujours assez connu. C'est aussi la réalité du tissu des entreprises qui n'amène pas nécessairement ces dernières à se saisir pleinement des possibilités d'adaptation existantes.

En tout état de cause, **sur ce point précis de l'articulation des normes légales et conventionnelles entre elles** en matière de temps de travail, la **législation semble suffisante**.

Conforter la place de la branche professionnelle

L'UDES reste très fermement **attachée à une branche professionnelle forte**, en capacité d'organiser un **ordre public conventionnel structurant,** notamment en matière de durée du travail, de répartition et d'aménagement des horaires ou de repos. Ces domaines, d'une particulière complexité, peuvent en effet permettre de réguler la concurrence entre entreprises dans un champ conventionnel donné, voire au-delà.

Pour comprendre ce positionnement, il faut rappeler ce qui **caractérise les entreprises de l'économie sociale et solidaire :**

- la **typologie des entreprises de l'ESS** : les entreprises de l'ESS sont de dimensions très diverses, de quelques salariés à plusieurs milliers. Pour les plus petites, qui sont nombreuses, l'accord de branche constitue souvent le statut collectif applicable, alors que dans les plus grandes, un dialogue social plus développé permet davantage d'adaptations du statut collectif ;
- les **conditions d'emploi** se caractérisent, dans nombre de secteurs d'activité, par un recours plus fréquent au travail à temps partiel et aux contrats dits « atypiques » ;
- le secteur social et médico-social privé à but non lucratif et la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, ainsi que les entreprises qu'ils couvrent, sont soumis à un **agrément** spécifique auprès de la direction générale de la cohésion sociale (DGCS).

Ces caractéristiques sont autant de facteurs qui conduisent à **prôner la préservation de principes forts au sein du Code du travail et à renvoyer avant tout à la négociation de branche** un certain nombre d'éléments structurants pour les entreprises.

Pour l'UDES la **branche doit pouvoir continuer d'être source d'une norme conventionnelle impérative, ou choisir de le devenir concernant l'aménagement du temps de travail, notamment sur** :

- Les dérogations au temps de repos journalier et aux durées maximales de travail ;
- Les dispositions relatives au temps partiel (dérogation à la durée minimale légale hebdomadaire du temps partiel, majoration des heures complémentaires…) ;
- Les taux de majoration des heures supplémentaires et complémentaires ;
- Le travail de nuit (mise en place ou extension à de nouvelles catégories de salariés ; durée quotidienne de travail accompli ; ou encore nature des compensations) ;
- Les heures d'équivalence.

C'est ainsi qu'en pratique, une branche doit conserver la possibilité, si elle le juge nécessaire, de verrouiller ses dispositions conventionnelles relatives aux taux de majoration des heures supplémentaires et

complémentaires, régulant sur son propre champ la concurrence entre structures. *A contrario*, si une branche choisit, pour prendre en compte la typologie des entreprises couvertes et les besoins liés à leur activité, de laisser aux entreprises la liberté de fixer le taux de majoration des heures supplémentaires et complémentaires, elle doit pouvoir continuer de le faire.
Il s'agit donc pour l'UDES de **rester à législation constante sur le sujet du taux de majoration, en maintenant l'option de verrouillage par la branche.**

Ces éléments sont **fondamentaux pour des raisons de concurrence** au sein de la branche, *a fortiori* là où les secteurs sont avant tout des secteurs de main-d'œuvre, dans lesquels il importe de maintenir un **haut niveau de qualité** au service de personnes souvent dépendantes et fragiles ou de délivrer un service d'intérêt général. Ce haut niveau d'exigence est nécessairement étroitement **corrélé aux conditions d'emploi et de travail** des salariés (formation, aménagement du temps de travail, etc.) qu'il convient avant tout de **déterminer au niveau de la branche** professionnelle.

La perspective d'une primauté de l'accord d'entreprise sur les éléments listés ci-dessus pourrait engendrer des phénomènes de nivellement des prestations par le bas et un avantage systématique aux moins-disant dans le cadre d'appels d'offres, ce qui ne paraît pas souhaitable.

Envisager des assouplissements au profit des entreprises

En matière de temps de travail, certaines évolutions semblent envisageables sur des thématiques très liées à l'organisation quotidienne du travail au sein des entreprises. Pour l'UDES, si le gouvernement souhaite voir s'étendre la **primauté de l'accord d'entreprise,** il devrait privilégier les domaines suivants :

- Les congés annuels (période de référence, période de prise des congés, report…) ;
- La mise en œuvre des astreintes.

Concernant la **place de l'accord collectif conclu dans l'intérêt de l'emploi**, l'UDES juge les **possibilités actuelles suffisantes.** En effet, les conditions régissant les accords de maintien dans l'emploi conclus en entreprise ont été assouplies récemment par la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

4. Les indemnités prud'homales

Deux sujets devraient être abordés dans le cadre du projet de loi porté par Myriam El Khomri :

- Le plafonnement des indemnités prud'homales ;
- La défiscalisation des indemnités accordées en conciliation prud'homale.

La loi dite « Macron » du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques avait prévu un barème des indemnités prud'homales pouvant être versées à un salarié en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ce barème, qui devait être obligatoire, a été censuré par le Conseil constitutionnel. Ce barème intégrait la taille de l'entreprise et l'ancienneté du salarié. Selon les juges, le critère de la taille de l'entreprise contrevenait au principe d'égalité devant la loi.

Le projet de loi « Travail et négociation collective » devrait intégrer **un plafonnement des indemnités prud'homales**. Celui-ci ne serait plus fonction de la taille de l'entreprise mais prendrait appui sur **l'ancienneté du salarié**. Plus un salarié compterait d'années d'ancienneté au sein de l'entreprise, plus le plafond d'indemnité serait élevé.

Par ailleurs, pourrait être introduite une **nouvelle forme de défiscalisation des indemnités accordées en conciliation prud'homale**. L'ANI du 11 janvier 2013 et la loi de sécurisation de l'emploi ont déjà mis en place un régime fiscal et social particulier sur les indemnités accordées en conciliation dans le but de favoriser cette modalité de règlement des conflits et de réduire les délais de la justice prud'homale.

POSITIONNEMENT DE L'UDES

Il faut 15 mois en moyenne pour aboutir à un jugement, puis encore 14 mois pour espérer la décision éventuelle du juge départiteur quand celui-ci a dû être saisi. En cas d'appel – 62,1% des décisions prud'homales –, le délai s'allonge encore de 16 mois. La conciliation n'aboutit que dans 5 % des procédures aux prud'hommes.

L'UDES, comme elle l'avait déjà proposé à l'occasion de la conférence thématique sur l'emploi dans les TPE-PME, **soutient le plafonnement des indemnités prud'homales**, basé sur l'ancienneté du salarié, mesure de nature à apporter un **caractère plus prédictif** aux conséquences d'une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

En tout état de cause, il semblerait raisonnable d'envisager le **niveau maximal du plafond de cette indemnité à 12 mois de salaire**.

5. L'impact du numérique sur les relations de travail

Les technologies numériques et l'Internet transforment profondément la pratique des métiers, leurs conditions d'exercice ou l'organisation du travail. Les entreprises de l'économie sociale et solidaire sont, au même titre que les autres, affectées par la révolution numérique. La transformation numérique conduit à modifier l'appréciation de la durée de travail des salariés ainsi que leur charge de travail. Le travail connecté à distance depuis des outils numériques peut ainsi remettre en cause, pour certains métiers, la mesure de la charge de travail par le temps de travail. Le numérique soulève également des questions relatives à la formation, au dialogue social ou encore au statut des travailleurs du numérique.

POSITIONNEMENT DE L'UDES

En lien avec le numérique, l'UDES souhaite voir évoluer la législation sur deux points, en particulier :

Faire évoluer le forfait-jours

Au sein d'une entreprise, le recours au forfait-jours nécessite au préalable qu'un accord collectif spécifique soit signé. À défaut, une entreprise peut recourir au forfait-jours si la branche professionnelle dont elle dépend a conclu un accord sur le sujet.

Il est toutefois à noter que la jurisprudence a estimé qu'un grand nombre d'accords de branche relatifs à la mise en place du forfait-jours ne garantissaient pas le respect des durées maximales de travail et des temps de repos des salariés au forfait. Il en résultait que les conventions individuelles de forfait conclues en application de ces accords collectifs devaient être privées d'effet.

Pour les employeurs, le recours au forfait-jours peut dès lors apparaître risqué en ce que, dans le cas où une convention individuelle de forfait serait jugée être privée d'effet, le contrat de travail du salarié autonome serait réputé obéir aux règles classiques de la durée légale de travail

De plus, pour les entreprises dépourvues d'IRP, sans accord de branche applicable, le renvoi à la négociation du forfait-jours avec un salarié mandaté se révèle souvent difficile voire impossible.

L'UDES est favorable à une **sécurisation du forfait-jours** en tant que cadre juridique adapté

à de nombreuses activités et missions. Il devient **indispensable** – eu égard, notamment, aux nouvelles modalités d'organisation du travail résultant de la transformation numérique – de **préciser davantage les garanties** qui doivent être apportées en termes d'organisation du travail, de suivi de la charge de travail, ou encore d'articulation des temps de vie. De même, il conviendra, dans ce cadre, de s'appuyer sur la mission confiée au COCT concernant les impacts du numérique sur la charge de travail et sa prise en compte. Il s'agit de sécuriser l'employeur comme le salarié dans le cadre du recours à ce dispositif.

En outre, l'UDES propose de :

- **Faire évoluer le cadre légal de mise en place du forfait-jours : prévoir des dispositions supplétives au sein du Code du travail permettrait d'appliquer le forfait-jours en entreprise en l'absence d'un accord collectif, aujourd'hui indispensable**.

Mettre en place un statut des travailleurs des plateformes numériques

Le développement rapide des services sur Internet, du travail indépendant, de la pluriactivité ou encore de nouvelles formes d'entrepreneuriat en lien avec l'essor du numérique pose avec une grande acuité la question du statut des travailleurs du numérique ainsi que de leur protection sociale.

C'est dans ce contexte que l'UDES propose une solution coopérative de sécurisation des travailleurs du numérique. Il s'agit **d'appliquer le statut d'entrepreneur salarié associé**, créé par l'article 48 de la loi du 31 juillet 2014 sur l'ESS, à une forme spécifique de coopérative, la **« coopérative de travail numérique » (CTN),** plateforme de développement et de productions numériques fonctionnant sous **statut Scop ou Scic.**

Pour cela l'UDES propose de **compléter la loi du 10 septembre 1947 par une disposition instituant la coopérative de travail numérique, et de modifier les dispositions du Code du travail et du Code de la sécurité sociale pour prendre en compte le statut des entrepreneurs salariés associés d'une CTN.**

Les deux enjeux majeurs des travailleurs du numériques sont la multi-activité et les périodes d'inactivité sur des projets, d'où un besoin de flexibilité important et une recrudescence des travailleurs indépendants dans ce domaine.

L'utilisation combinée de ce statut (travailleur) d'entrepreneur salarié associé et du statut (entreprise) de Scop ou Scic de travail numérique permettrait ainsi :

- de **sécuriser les parcours des travailleurs du numérique** en leur permettant d'alterner des périodes de travail sous différents régimes ;
- de **rompre l'isolement et la dépendance du travailleur isolé du numérique**, en mutualisant des projets et des moyens ;
- **d'assurer l'ancrage territorial des entreprises, activités et emplois ainsi créés.**

6. La rationalisation des branches professionnelles

De nombreuses dispositions légales ont été prises récemment – par la loi du 5 mars 2014, puis la loi du 17 août 2015 – pour permettre à l'administration d'influer sur la structuration des branches professionnelles. Une sous-commission constituée au sein de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) travaille également sur le sujet, en lien avec les propositions avancées par Patrick Quinqueton dans son récent rapport.

POSITIONNEMENT DE L'UDES

L'UDES reconnaît la nécessité de travailler au rapprochement de certains champs

conventionnels, de façon prospective, pour favoriser, notamment, les complémentarités, passerelles et mobilités professionnelles. A cette fin, l'UDES prône une **concertation renforcée :** les travaux menés dans le cadre de la sous-commission à la restructuration des branches professionnelles de la Commission nationale de la négociation collective devraient associer l'ensemble des acteurs concernés.

Pour l'UDES, il importe de **ne pas raisonner uniquement sur la base d'une approche quantitative**, au risque de mettre de côté le **dynamisme** de certaines branches et l'**innovation sociale** dont elles peuvent faire preuve. Comme le souligne le rapport Quinqueton, des **spécificités identitaires ou organisationnelles** peuvent également justifier le maintien de champs conventionnels distincts. Aussi, il n'est pas possible de prendre en compte les seuls critères du nombre de salariés couverts ou d'accords signés pour mettre en œuvre des rapprochements de champs conventionnels.

Des **rapprochements hâtifs ou faiblement consentis** de champs conventionnels feraient courir le **risque d'une déconnexion** entre mandants et mandataires, d'une **faible légitimité** de ces derniers et d'une **crispation** du dialogue social.

L'UDES estime en outre nécessaire que les évolutions de champs entrevues **ne viennent pas percuter l'institutionnalisation** récente d'**organisations patronales** reconnues à un niveau **national et multiprofessionnel.** Celles-ci fédèrent leurs membres sur la base d'identités fortes qui s'expriment également au niveau des conventions collectives dont ces derniers sont signataires. Les organisations représentant les employeurs de l'économie sociale et solidaire, de l'agriculture et des professions libérales sont reconnues comme porteuses d'une identité et d'une cohérence d'action qui leur sont consubstantielles. Ces secteurs doivent pouvoir conserver leurs propres outils de gestion, adaptés à leurs spécificités.

Il convient également d'anticiper l'**articulation** des évolutions du paysage conventionnel avec le **chantier de la représentativité.**

Enfin, l'UDES réitère, sur ce dossier, sa demande d'**intégration à la CNNC et à la sous-commission à la restructuration des branches professionnelles :** l'UDES n'y siège pas et demande, à nouveau, son entrée urgente dans cette instance, en relais de la promesse formulée par la ministre du Travail. Il n'est pas acceptable que des décisions, qui se veulent respectueuses de l'autonomie conventionnelle des acteurs, se prennent sans l'ensemble des parties concernées.

7. Le renforcement de la consultation des organisations patronales multiprofessionnelles lors de la négociation d'ANI

Si la loi du 5 mars 2014 a fait de la concertation entre les organisations multiprofessionnelles et la délégation patronale en charge d'une négociation nationale interprofessionnelle une obligation, il faut toutefois aller plus loin.

POSITIONNEMENT DE L'UDES

Pour l'UDES, il faut notamment envisager la mise en œuvre de l'une ou l'autre des modalités suivantes :

- laisser la possibilité aux organisations patronales multiprofessionnelles de **négocier, dans les deux mois suivant la conclusion de l'ANI, les dispositions spécifiques à leurs secteurs d'activité**, avant le travail parlementaire de transposition dans la loi.
- prévoir des temps de concertation paritaire propres à chaque secteur multiprofessionnel, de manière à garantir que leurs spécificités soient bien prises en compte à chaque étape de la négociation de l'ANI, ce qui, dès sa signature, valide son contenu pour tous les secteurs et permet d'engager rapidement le travail

parlementaire. Ceci peut notamment se traduire par **la présence d'un représentant des trois organisations multiprofessionnelles dans les négociations des ANI, avec capacité à négocier et signer ces accords.**

8. Le compte personnel d'activité

Dès l'examen du projet de loi présenté par François Rebsamen, et voté le 17 août 2015, l'UDES a apporté son soutien à la mise en place du compte personnel d'activité (CPA).

Elle a notamment pu faire valoir ses propositions dans le cadre de la table ronde consacrée au « compte personnel d'activité et à la sécurisation des parcours professionnels » lors de la Grande conférence sociale organisée le 19 octobre dernier.

Alors que les partenaires sociaux ont ouvert une négociation au niveau national et interprofessionnel le 7 décembre en vue d'aboutir à un accord de méthode en février, l'UDES entend contribuer à la réflexion. L'UDES est associée au grand débat public sur le CPA organisé avec l'appui de France Stratégie. Toutefois, elle aurait jugé préférable, en tant que partenaire social, d'**intégrer le groupe de travail quadripartite**, installé le 1er décembre 2015.

POSITIONNEMENT DE L'UDES

L'UDES porte la vision d'un **compte personnel d'activité universel, ambitieux et inclusif** qui doit devenir un des outils de sécurisation des parcours et des entreprises, puisqu'il s'agit à la fois de concilier les besoins des entreprises et de notre économie avec les aspirations des individus dans une logique de progrès social.

L'UDES part du principe que **le CPA est un sujet de société à part entière** : ses enjeux dépassent largement le périmètre des partenaires sociaux. Il convient d'inclure dans la réflexion la société civile dans son ensemble, pour un consensus large.

Le CPA est un **sujet fondateur et stratégique** pour notre société : il faut envisager un chantier de **long terme** et l'accompagner d'une **réforme du financement de notre protection sociale**, devenue indispensable.

Pour l'UDES, les **objectifs du CPA** sont de deux ordres :

- Sécuriser et faciliter les mobilités professionnelles des individus, au profit d'un marché du travail et d'une économie plus réactive.
- Améliorer la conciliation des temps de vie.

Quant aux bénéficiaires du CPA**, au-delà des actifs** mentionnés dans le document d'orientation - salariés, fonctionnaires, travailleurs indépendants et demandeurs d'emploi - doivent être pris en compte des publics comme les **bénévoles, les travailleurs en ESAT** ainsi que les **stagiaires** et **personnes en service civique**, qui participent largement à la création de valeurs. Pour ces publics, l'alimentation des droits devra reposer sur des mécanismes *ad hoc* ne faisant pas appel à des contributions employeurs.

Pour que le CPA puisse pleinement remplir son objectif, il sera nécessaire de prévoir des **mécanismes d'abondement** en faveur de publics ciblés (personnes éloignées de l'emploi, jeunes sortant du système éducatif sans diplôme) : parce qu'ils procèdent de la **solidarité nationale**, ces abondements devront être à la charge des pouvoirs publics.

L'UDES souligne la nécessité d'apporter des **gages au besoin de stabilité des employeurs et à la simplicité** du dispositif : aussi faut-il **limiter le périmètre du CPA aux seuls compte personnel de formation (CPF) et compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) à horizon 2017**, avant d'étudier l'inclusion d'autres dispositifs – droits à assurance chômage ou épargne salariale -,

sur la base d'une étude d'impact, et ce dans un second temps. Un système de compensation au bénéfice de l'employeur – en particulier dans les TPE PME – devra être mis en œuvre, pour faciliter le remplacement du (de la) salarié(e) absent(e).

Les principes de **simplicité, de lisibilité et d'accessibilité** doivent être la base de la plateforme numérique qui sera mise en place. La sécurisation des données numériques se pose également comme un enjeu majeur.

Enfin, **l'information et l'accompagnement** des publics seront **au cœur de la réussite** du dispositif : il faut capitaliser sur les enseignements tirés de la mise en place du conseil en évolution professionnelle.

9. Autres dispositions : révision, dénonciation, avantages individuels acquis

La révision des conventions et accords collectifs

De façon générale, il est à noter que les difficultés à réviser les conventions et accords collectifs aboutissent à freiner voire empêcher le renouvellement de ces derniers ce qui réduit par là-même le dynamisme du dialogue social.

La mission confiée à Jean-François Cesaro vise à proposer des solutions juridiques opérationnelles à ces difficultés.

POSITIONNEMENT DE L'UDES

L'UDES, favorable au renouvellement régulier des normes négociées, gage d'un dialogue social vivant, souhaite voir **aboutir rapidement une simplification du régime de la révision.**

A cette fin, l'UDES porte trois propositions principales :

- **Aligner le régime de la révision sur celui de la conclusion des accords**

Dans un objectif de simplification, **l'UDES propose que le droit de la révision soit soumis aux mêmes règles que le droit de la conclusion**, rejoignant ainsi l'une des hypothèses formulées par Jean-François Cesaro. Les organisations représentatives au moment de la révision et qui respectent, le cas échéant, les seuils d'engagement demandés (30 % pour les organisations syndicales de salariés), doivent pouvoir réviser une convention ou un accord collectif dont elles n'étaient pas signataires initialement.

- **Simplifier la révision d'accords de branche susceptibles d'extension**

Dans le cadre **d'accords de branches révisés ayant vocation à être étendus**, l'UDES est **favorable** à ce que des **organisations d'employeurs représentatives non-signataires de l'accord initial puissent réviser ces derniers**. Concernant cette possibilité, l'UDES s'interroge en revanche sur la **pertinence du seuil d'engagement** des organisations d'employeurs non-signataires de l'accord initial proposé par le rapport du Professeur Jean-François Cesaro. Ce dernier estime en effet nécessaire que les organisations d'employeurs non-signataires de l'accord initial représentent au moins **24 %** des entreprises de la branche. L'UDES est perplexe quant au niveau de ce seuil de représentativité. **La seule condition de représentativité dans la branche (seuil d'audience fixé à 8 %) devrait permettre à une organisation d'employeurs non-signataire d'un accord initial de pouvoir le réviser**.

- **Mettre en place des conditions de révision simples d'accords quelle que soit la qualité du(des) signataire(s) original(aux) (DS, élu, salarié mandaté) :**

Dans le cadre des accords d'entreprises, l'UDES propose que les **délégués syndicaux**, nouvellement élus, aient la **capacité de réviser les accords signés par des représentants élus du personnel ou par des salariés**

mandatés, qu'ils appartiennent ou non à la même organisation syndicale.
L'UDES est également favorable au corollaire de cette règle et souhaite ainsi **qu'un élu du personnel ou un salarié mandaté puisse réviser un accord signé par un délégué syndical** – en cas de disparition des délégués syndicaux au sein de l'entreprise - même s'il n'appartient pas à la même organisation syndicale que le signataire initial.
Le **recours au référendum à l'initiative de l'employeur, en l'absence d'élu du personnel ou de salarié mandaté, doit aussi pouvoir être envisagé**.

La dénonciation des conventions et accords collectifs

Les règles actuellement applicables au mécanisme de la dénonciation des conventions et accords collectifs obéissent à un cadre strict qui limite le recours à cette possibilité et nuit ainsi à la nécessaire adaptation des accords au fil du temps.

La décision de dénoncer une convention ou un accord collectif concerne en principe l'ensemble du texte conventionnel. Celui-ci doit donc être dénoncé dans sa globalité sans qu'il soit possible d'en dénoncer uniquement une partie spécifique. Ainsi, une dénonciation partielle est nulle et ne peut pas produire d'effet. Toutefois, le droit prévoit aujourd'hui deux tempéraments à cette règle. Une norme conventionnelle peut alors être dénoncée partiellement :

– si une de ses clauses le prévoit ;
– si les signataires se mettent d'accord au moment de la dénonciation sur les clauses qu'ils entendent écarter.

POSITIONNEMENT DE L'UDES

L'UDES propose de :

- **Consacrer un droit autonome à la dénonciation partielle**.

Sans modifier les autres règles applicables à la dénonciation (représentativité, obligation d'être signataire du texte dénoncé), une ou plusieurs organisations de salariés ou d'employeurs parties à l'accord pourraient le dénoncer en partie, et ce, sans autre condition préalable. Cette disposition faciliterait et simplifierait l'adaptation dans le temps des normes de travail négociées.

Les avantages individuels acquis

Le dispositif des avantages individuels acquis oblige les employeurs, lorsqu'aucun accord de substitution n'a été signé, à gérer des salariés soumis à des statuts différents, selon qu'ils ont été embauchés avant la dénonciation ou après cette période.

Plus grave, l'appréciation de ce qui constitue ou non d'un avantage individuel acquis pose très souvent difficulté. Ces avantages, qui ont dû effectivement et individuellement bénéficier aux salariés, n'ont pas reçu de définition légale. Dès lors, l'existence ou non d'un tel avantage est difficilement prévisible au moment de la dénonciation et est générateur de contentieux, dont l'issue est incertaine et fluctuante au gré des décisions jurisprudentielles sur le sujet.

De telles difficultés constituent un véritable frein à l'évolution et à l'adaptation des accords.

Le rapport du Professeur Jean-François Cesaro propose notamment la définition suivante des avantages individuels acquis : « *Constitueraient des avantages individuels maintenus les créances successives, continues ou récurrentes, qui perdurent jusqu'à la rupture du contrat de travail ; qui n'ont pas un caractère aléatoire ou exceptionnel ; dont le salarié a satisfait aux conditions d'attribution et peut jouir personnellement, sans que soient affectés les droits des autres salariés ou l'organisation collective de l'entreprise* ».

POSITIONNEMENT DE L'UDES

L'UDES propose de :

- **Instaurer une définition légale de la notion d'avantage individuel acquis**, sur la base des travaux de la mission conduite par Jean-François Cesaro.
- **Autoriser les partenaires sociaux**, au stade de la négociation de tout accord

autre qu'un accord de substitution, **à inclure une clause précisant la notion d'avantages individuels acquis** susceptibles de subsister suite à une potentielle dénonciation ou à une mise en cause de l'accord. Cet exercice prendrait appui sur la notion d'AIA définie au sein d'un article du Code du travail.