

PROJET DE LOI D'HABILITATION A PRENDRE DES ORDONNANCES LES MESURES
POUR LA RENOVATION SOCIALE

Une fois promulguée, la loi d'habilitation permet au gouvernement de légiférer par voie d'ordonnance (c'est-à-dire sans avoir à passer par le circuit traditionnel d'adoption d'une loi) sur les thèmes énoncés par ladite loi, et ce, pour une durée de six mois (article 38 de la constitution).

Outre la suppression du projet de refondation du code du travail et des modifications substantielles du compte personnel de prévention de la pénibilité, le projet de loi d'habilitation vise à la fois le renouveau du dialogue social et la sécurisation des relations de travail.

« Reconnaître et attribuer une place centrale à la négociation collective d'entreprise »

La loi d'habilitation découpe en trois domaines l'articulation de l'accord de branche et de l'accord d'entreprise, avec un changement de paradigme en ce sens que la primauté de la négociation est accordée à l'accord collectif d'entreprise.

Tout d'abord, dans certains domaines à définir, les accords de branche priment sur les accords d'entreprise.

Ensuite, pour certains thèmes, les accords de branche ont priorité sur les accords d'entreprise si l'accord de branche le prévoit.

Enfin, pour les thèmes de négociation ne figurant pas dans cette énumération, primauté sera accordée à l'accord d'entreprise, sachant que pour les deux dernières hypothèses, les accords d'entreprise bénéficient d'une « présomption de conformité à la loi au regard de la preuve applicable devant le juge » (comme par exemple les accords collectifs ayant trait au travail de nuit).

Toutefois, innovation majeure, la loi d'habilitation prévoit que l'accord d'entreprise pourra, à certaines conditions, déroger à l'accord de branche même dans les domaines relevant des thèmes de négociation de la branche.

« Renforcer l'autonomie des partenaires sociaux dans l'organisation du dialogue social d'entreprise » de manière multifactorielle

Le projet de loi d'habilitation énonce certaines mesures qui ont pour objet d'optimiser et fluidifier le dialogue social.

- Les partenaires sociaux pourront par accord d'entreprise « déterminer la périodicité et le contenu des consultations et des négociations obligatoires »
- Le **contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales** pourront être modulés par accord d'entreprise
- **Les différentes instances représentatives du personnel seront fusionnées** en une seule organisation et l'accord d'entreprise pourra définir :
 - les moyens d'information et de consultation de cette instance
 - le nombre maximum de mandats électifs successifs
 - les conditions de recours à des expertises
- Sous condition d'un certain seuil, les salariés ou leurs représentants seront mieux représentés dans « les organes délibérants de l'entreprise » (conseil d'administration et conseil de surveillance)
- **Valoriser l'activité des représentants syndicaux** par :
 - Amélioration de la formation des représentants
 - Assurer leur reconversion professionnelle
 - Reconnaître et valoriser l'engagement syndical et les compétences qui en découlent dans le parcours professionnel du représentant
 - Lutter de manière efficace contre la discrimination syndicale

« Sécuriser la relation de travail ou les effets de sa rupture »

L'objectif que nourrit ici le projet de loi d'habilitation est de concevoir une nouvelle approche de la relation de travail et de sa rupture

- A l'exception du licenciement sans cause réelle et sérieuse fondé sur une discrimination ou des faits constitutifs de harcèlement, en cas de licenciement irréguliers ou sans cause réelle et sérieuse, les **dommages-intérêts seront plafonnés.**
- « Les exigences de motivation nécessaires et suffisantes applicables aux décisions de licenciement et les conditions de demande par le salarié à l'employeur des précisions ou des rectifications de procédures avant tout recours contentieux pour ce motif »
- En matière d'**inaptitude**, non seulement les modalités de contestation de l'avis médical seront redéfinies, mais aussi, tel sera le cas des contours des obligations de l'employeur en matière de reclassement.
- Les modalités d'accompagnement du salarié dans le cadre d'un départ volontaire seront renforcées.
- Il s'agira également de modifier « les dispositions relatives au **licenciement pour motif économique** en définissant le périmètre géographique et le secteur d'activité dans lesquels la cause économique est appréciée, en tirant les conséquences de la création de difficultés artificielles entre filiales d'un même groupe, en précisant les conditions dans lesquelles l'employeur satisfait à son obligation de reclassement interne et en sécurisant la définition des catégories professionnelles, en adaptant les modalités de licenciements collectifs à la taille de l'entreprise et au nombre de ces licenciements dans le cadre de la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs, ainsi qu'en facilitant les reprises d'entités économiques autonomes »

« Modifier les règles de recours à certaines formes particulières de travail »

- Favoriser le recours au **télétravail** et au travail à distance
- **Les accords de branche détermineront les motifs de recours au CDD** notamment quant à « leur durée, leur succession sur un même poste ou avec le même salarié »
- La création **du CDD de chantier** dans les secteurs autres que le BTP