



PROPOSITIONS CGT LOI TRAVAIL

LES PROPOSITIONS DE LA CGT

Gagner le Code du travail digne du 21^e siècle protecteur pour les salariés, évitant le dumping entre les droits des salariés et entre entreprises nécessite de réécrire les articles du projet de loi qui structurent à eux seuls l'intégralité du texte : les articles fixant la primauté de l'accord d'entreprise, La réforme de la négociation d'entreprise (référendums, accords de groupes, accords d'une durée de cinq ans...), les accords dits de préservation et de développement de l'emploi, les licenciements économiques, la médecine du travail, le remboursement des indus par les privés d'emplois.

Le projet de loi souffre de deux maux majeurs qui doivent interroger le législateur. Il ne répond pas à la question du dumping social, voire il peut même l'encourager et le favoriser.

Un accord d'entreprise permettant de baisser les salaires et/ou d'augmenter le temps de travail en dérogeant à la branche mettra à coup sûr en difficulté les autres entreprises d'un même secteur d'activité et provoquera une course vers le moins disant social.

Il affaiblit la représentativité contenue dans la loi de rénovation de la démocratie sociale de 2008, issue de la position commune CGT/CFDT/Medef/CGPME du 9 avril 2008 ; représentativité indissociable pour garantir la légitimité de la négociation collective même si beaucoup reste à faire pour assurer la loyauté du dialogue social au niveau de l'entreprise, de la branche et au niveau interprofessionnel.

La CGT avance des propositions concrètes : **favoriser la négociation collective, instaurer l'accord majoritaire à tous les niveaux de la négociation, revoir les règles et conditions de la négociation collective particulièrement présent dans l'article 2**

La décentralisation de la négociation mise en avant par une partie du patronat trouve sa traduction dans l'émiettement du droit social et des garanties collectives et le renforcement des mises en concurrence entre salariés dans un contexte de chômage massif. Elle n'est pas sans problème pour les employeurs eux-mêmes notamment des PME TPE qui peuvent subir ces évolutions et les distorsions de concurrence qu'elles créées.

LA LOI

En préambule, le socle légal doit être élargi car il s'agit de remettre au centre la protection de l'intégrité physique du travailleur.

Il nous faut donc revisiter les définitions d'heures d'équivalence, de temps de pause, d'amplitudes horaires, de forfait jours, de temps de trajets, de travail de nuit, de travail dominical, d'astreintes et le droit aux congés payés.

Pour chacune de ces définitions, la loi fixera un plancher et un plafond en termes de rémunération et de modalités d'organisation du temps de travail.

L'ACCORD DE BRANCHE

Le rôle de régulation sociale de la branche doit être réaffirmé tout en acquérant une fonction « normative ».

Les branches définiront, dans le respect des planchers et des plafonds légaux, les marges de négociation possible dans les entreprises. Le principe de faveur demeure la règle :

- les accords de branche seront validés majoritairement. La majorité se calculera en fonction de la représentativité patronale et salariale ;
- toutefois, si un accord nécessite un réaménagement du cadre légal, il sera alors soumis au parlement.

De fait, les branches distingueront ce qui relève de l'ordre des clauses impératives et ce qui relève de la négociation d'entreprises.

L'entrée en application de la loi doit tenir compte du chantier actuel de regroupement des branches. La CGT agit pour que ces regroupements se fassent sur la base des garanties les plus favorables pour les droits des salariés.

LES ACCORDS D'ENTREPRISES

Les accords d'entreprise devraient avoir pour but de limiter la subordination en traçant une frontière

claire entre temps de travail et temps de vie personnel. Ils devront être plus favorables aux salariés que la loi, la convention collective et les accords conventionnels :

- les accords d'entreprise seront négociés dans les limites fixées par la branche et devront alors être validés par les organisations syndicales majoritaires ;
- Soit les entreprises souhaitent obtenir des dérogations au cadre fixé par la branche, dans le respect des limites légales. Auquel cas, la demande sera adressée à la Commission de Branche, celle-ci devra effectuer un contrôle en légalité, mais aussi en opportunité, c'est-à-dire vérifier que les concessions réciproques sont équilibrées, que le contexte économique et social justifie une telle dérogation, qu'il n'y a pas d'atteinte à la santé des salariés. Pour cela, les membres de la commission de branche doivent avoir accès aux données économiques, pouvoir se faire assister d'experts (création d'un droit d'expertise au niveau de la branche) et disposer d'une assistance juridique en plus de leurs moyens habituels de fonctionnement.

LES ACCORDS DE GROUPE (ARTICLE 12)

- La notion de groupe est une définition commerciale. Ces accords doivent être encadrés en demandant par exemple, des délégués syndicaux de groupe, que ces accords soient majoritaires à au moins 51%. Par ailleurs, il faut exclure du périmètre des accords de groupe toutes les dispositions, accords de branche, d'entreprise et d'établissement plus favorable aux salariés ;
- les accords de groupe doivent respecter le principe de faveur ;

- les droits syndicaux nécessaires doivent être intégrés dans la loi (temps, moyens, expertise, reconnaissance des parcours syndicaux...) ;
- à noter qu'il est paradoxal d'expliquer que l'accord d'entreprise vise à adapter le dialogue social et économique au plus près des entreprises (voire des établissements) et des salariés et de donner un pouvoir supra conventionnel aux accords de groupe qui viennent déroger aux accords d'entreprises plus favorables aux salariés ;
- les accords interentreprises doivent se faire sur la base de la convention collective nationale (CCN), la plus favorables aux droits des salariés.

LA COMMISSION DE BRANCHE

La commission de branche doit donc fonctionner sur le modèle du Comité d'Entreprise, seuls les membres des organisations syndicales ont droit de vote.

Si les entreprises ne soumettent pas la demande dérogatoire à la commission de branche, les IRP des entreprises du secteur d'activité ou de la branche pourront saisir la commission de branche sur tout ou partie d'accord d'entreprise du même secteur d'activité jugé dérogatoire, ce qui n'exclue pas pour autant un recours en justice.

Un droit à l'expertise est créé : La mission de l'expert porte sur tous les éléments d'ordre économique, financiers ou social nécessaires à la compréhension et la situation de la branche et des entreprises rattachés. L'expertise est financée par la branche.

Revisiter les règles de la négociation collective, son architecture ne peut être conçu sans réaffirmer le rôle prépondérant des branches professionnelles qui couvrent près de 90% des salariés. Les branches sont un levier important de l'amélioration des garanties collectives. Les accords de branches évitent le dumping social et régulent la concurrence entre les entreprises, limitent le diktat des grands groupes sur

les entreprises dont l'activité en dépend. Cela nécessite, avant mise en œuvre, de fixer au préalable clairement le périmètre de la branche.

Si l'évolution du droit français a été marquée par la généralisation de cette couverture conventionnelle, la CGT fait le constat que la dispersion des conventions collectives a atteint un degré tel que

la notion de garanties collectives est remise en cause. Pour autant la démarche engagée ne saurait se borner exclusivement à la réduction administrative du nombre de conventions, d'autant qu'il convient de veiller au minimum au maintien des garanties existantes. Redonner toute sa place à la convention collective dans la hiérarchie des normes nécessite de réviser les champs d'application en se basant sur les réalités économiques, techniques et sociales d'aujourd'hui justifiant des mesures particulières ou permettant l'amélioration des dispositions du Code du travail.

Dynamiser la négociation collective dans la branche est indispensable et prémunira les entreprises et les salariés contre le dumping social et économique tout en favorisant le dialogue social et économique. La CGT propose pour cela :

- de renforcer les thèmes de négociations obligatoires dans les branches :
 - en plus des thèmes existants portant sur les salaires, les classifications... ;
 - une négociation annuelle pour évaluer les aides publiques, l'impact sur la compétitivité, l'emploi et la résorption de la précarité dans les entreprises du secteur d'activité. L'accord de branche fixe un cadre et permet d'ouvrir les négociations dans l'entreprise sur ces sujets (voir article suivant) ;
 - l'efficacité du rôle des commissions de branche ne pourra être assurée que si le travail de regroupement des branches est conduit selon la logique du mieux disant pour les droits des salariés.
- renforcer le rôle des branches pour favoriser les négociations et les accords d'entreprises ;
 - afin de renforcer la négociation d'entreprise et d'en garantir sa loyauté, un certain nombre de droits nouveaux doivent être créés : heures d'information syndicale sur le temps de travail, accès intranet, droit à l'expertise, processus de consultation uniquement à l'initiative et sur proposition des syndicats, discussion à partir des propositions syndicales et non seulement de celles de l'employeur, ... ;
 - Une négociation annuelle obligatoire a lieu

sur l'opportunité des aides publiques, leur utilisation, leur impact sur la compétitivité, l'emploi, la résorption de la précarité et la réduction des inégalités salariales. L'accord est obligatoire pour utiliser les aides publiques

- Un avis suspensif du comité d'entreprise (CE) est créé

La CGT propose d'associer les salariés dans la stratégie de l'entreprise pour cela :

- le nombre d'administrateurs salariés doit être augmenté de 4 dans les conseils d'administration de 12 et de 6 dans les conseils d'administration de plus de 12 administrateurs. La présence des administrateurs salariés doit être obligatoire dans les comités d'audit et de rémunération ;
- le droit d'information du CE sur le CICE doit être étendu en droit d'information à priori sur les dispositifs fiscaux utilisés par l'entreprise comprenant un droit de suivi de l'utilisation, l'évaluation annuelle et un droit suspensif sur ces dispositifs fiscaux ;
- mise en place d'une instance représentative des personnes pour les salariés des franchises sur la base de fonctionnement du comité d'entreprise et du CHSCT central ;
- extension du droit des délégués syndicaux centraux sur l'ensemble du réseau des franchisés.

Renforcer la démocratie sociale :

- L'encadrement et l'appui d'une organisation syndicale demeurent un facteur déterminant pour l'exercice de la négociation. Il faut résoudre la faiblesse de l'implantation syndicale en créant un nouveau cadre légal à partir des lieux de travail pour favoriser la liberté d'adhésion au syndicat de son choix. Ces droits des salariés à s'organiser librement sont à l'opposé des propositions de formation et d'allocation d'un chèque syndical qui peuvent à la fois instaurer un lien de subordination et dériver vers un syndicalisme d'expert et à une professionnalisation du syndicalisme coupée de la collectivité de travail.

Du reste cette question est à rapprocher de celle du respect de la liberté syndicale dont un récent rapport 2016 de la confédération syndicale internationale (CSI) en pointe pour la France les violations en terme de discriminations et répression anti syndicale, de chantage, intimidation, sanctions, harcèlement et licenciement, d'entrave au droit de grève.

La CGT Propose :

1. faciliter l'accès à la Justice pour les salariés et leurs représentants ;
2. renforcer les sanctions contre les employeurs ;
3. aller vers une justice plus équitable ;
4. rendre les discriminations visibles ;
5. renforcer le droit syndical.

Pour renforcer les négociations et le dialogue social dans les TPE, l'idéal serait le renforcement des Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI) dans leurs droits, compétences et moyens.

À défaut, et même si le mandatement ne semble pas pertinent, au minimum le salarié mandaté par une organisation représentative dans la branche, pourra se faire accompagner par un membre de cette organisation syndicale lors des négociations. Les accords d'entreprises négociés par les salariés mandatés ne seront validés que lorsqu'ils seront signés par des mandatés dont les organisations sont majoritaires dans la branche.

La CGT propose par ailleurs de passer de l'obligation d'organiser les élections professionnelles à l'obligation d'avoir des élus présentés sur liste syndicale.

La refonte totale du Code du travail, prévue par le projet de loi, doit procéder de la même articulation. Le chantier de la restructuration doit s'effectuer à droits a minima constant (article 1). S'agissant du **temps de travail**, objet de l'article 2 nous demandons le maintien du droit actuel, à savoir :

- pour les **congés payés et jours fériés chômés** ; Le maintien des dispositions existantes

- **pour le Travail de nuit** ; Le rétablissement des dispositions conventionnelles plus favorables que l'accord d'entreprise. Une étude de l'ANSES vient de confirmer les effets pathogènes sur la santé liés au travail de nuit ;
- **pour le Temps partiel** : Le retour à un délai de prévenance de 7 jours. Les dispositions supplétives doivent être alignées sur les temps plein (sachant qu'il y a déjà les avenants pour compléments d'heures !) : +25% sur les 1/10, 50% au-delà ;
- **pour la modulation du temps de travail** ; A défaut de suppression complète, La suppression de la possibilité de moduler sur 16 semaines dans les PME de moins de 50 salarié ;
- **pour la rémunération des heures supplémentaires ; assujettissement** uniquement à un accord de branche pour éviter tout risque de distorsion de concurrence et de dumping social ;
- **Forfaits jours et astreintes** .

La France a été condamnée à quatre reprises par le Comité européen des Droits sociaux, de nombreux accords de branche ont été annulés par la cour de cassation, qui a demandé instamment au ministère du Travail à ce que le Code du travail soit revu afin d'intégrer les exigences de la jurisprudence. Il convient donc de réviser les forfaits jours pour garantir le respect par la France du droit européen.

Un accord de branche doit être obligatoire pour la mise en place des forfaits jours, ses clauses doivent être impératives. Son usage doit être limité aux seuls cadres avec autonomie de décision. Le nombre de jours doit être limité à 200 ou 218 en cas de renoncement à congés payés.

Les astreintes ne doivent pas être décomptées du temps de repos. Il en va du respect du droit européen. Obligation d'avoir décompte horaire à posteriori. Suivi du temps et de la charge de travail réalisé par l'employeur avec un bilan réalisé toutes les douze semaines ; évaluation collective du temps et de la charge de travail par les IRP ; obligation de respect des durées maximum de travail hebdomadaire ; introduction d'un système d'alerte sous contrôle des IRP en cas de dépassement des durées max hebdomadaires et non-res-

pect des repos ; mise en place d'une convention de forfait jour qui prévoit une durée hebdomadaire de référence avec la possibilité pour le salarié de mettre fin au forfait jour dès qu'il le souhaite. Cette durée ne peut être supérieure à 44 heures et doit donner lieu à une rémunération supplémentaire en cas de dépassement.

LE RÉFÉRENDUM D'ENTREPRISE (ARTICLE 10)

Cette question étant traitée dans la discussion autour de l'article 2 avec le principe de l'accord majoritaire en pleine application de la loi d'août 2008 sur la rénovation de la démocratie sociale, l'article 10 n'a plus de fondement.

Sans ouvrir un débat qui pour la CGT n'a pas lieu d'être, le législateur doit répondre aux garanties que prévoient le projet de loi sur la sincérité et la légitimité de ces scrutins (représentativité réelle de l'organisation syndicale et indépendance vis à vis de l'employeur, nombre de votants au regard des inscrits, conditionnalité à des critères de validation, ...) ?

LES ACCORDS DE PRÉSERVATIONS ET DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI (ARTICLE 11)

Arme « anti-chômage », les accords de maintien dans l'emploi étaient censés éviter les suppressions d'emploi pour permettre de passer un « cap difficile » en augmentant le temps de travail et/ou baisser les salaires remettant en cause le contrat individuel de travail.

L'évaluation des accords de maintien de l'emploi issus de de l'Ani de 2013 et de la loi ont montré l'échec de ces accords tant du point de vue du nombre d'accords signés que d'emplois sauvegardés. Les raisons en tiennent notamment aux dispositions introduites par la loi de sécurisation de l'emploi de 2013 qui ont accru la flexibilité.

Sur la poignée d'accords signés, un mécontentement s'est exprimé sur les effets de ces accords, y compris parmi des syndicats d'entreprise signataires, qui ont le sentiment aujourd'hui d'avoir été trompés en négociant des reculs sociaux.

À titre d'exemple, chez Mahle Behr, 162 salariés se sont vus licenciés économiques individuels pour avoir refusé un accord de maintien dans l'emploi (baisse des salaires, perte de cinq jours de RTT, ...) alors qu'il s'agissait de préserver 102 emplois, avec le paradoxe de 182 intérimaires employés et beaucoup d'heures supplémentaires.

Le contenu de tels accords nous semble aussi en contradiction avec la directive 158 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur le licenciement.

Pour la CGT, il ne saurait donc être question de pousser encore plus loin ce dispositif comme il est projeté. La logique d'accord offensif demandant de fortes concessions aux salariés, alors même que l'entreprise se porte économiquement bien s'oppose frontalement à la notion de responsabilité sociale de l'entreprise. La rémunération horaire doit être sacralisée.

Outre notre désaccord de fond, ces accords tels que mentionnés dans le projet de loi ne portent que sur des engagements en terme de rupture de contrat, pas en terme de volume d'emploi. Ils ôtent également au salarié licencié, en cas de refus, l'ensemble des droits que confère le licenciement économique. Ils ne conditionnent pas, non plus, une automaticité du retour à la situation initiale dès lors qu'il y a le constat d'une évolution économique favorable.

La loi doit prévoir l'obligation d'efforts équivalents à ceux fournis par les salariés sur dividendes, rémunération PDG et cadres dirigeants.

LES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES (ARTICLE 30)

À la place de qualifier précisément ce qu'est une difficulté économique réelle, nous proposons que la question de la réalité du motif puisse être examinée par le juge judiciaire en amont et avec une procédure accélérée. Le rôle des IRP doit également être renforcé. Le comité d'entreprise doit être doté d'un droit de veto sur la questions des suppressions d'emploi (droit suspensif sur les licenciements économiques) Le fait de discuter des modalités d'un licenciement économique sachant que toutes les parties sont convaincues de la réalité des difficultés économiques rencontrées, facilitera le processus pour tous.

La question des licenciements économiques doit être impérativement conditionnée à la notion d'efforts proportionnés. Tout ne peut reposer sur des sacrifices imposés aux salariés, employeurs et actionnaires doivent également être mis à contribution de façon proportionnée.

En cas de reprise d'entreprise (article 41), les dispositions actuelles doivent être maintenues. Il ne doit pas être possible à un acquéreur de reprendre une partie du personnel et non l'ensemble en cas de transfert d'activité.

CONFORTER LA MÉDECINE DU TRAVAIL (ARTICLE 44)

La loi de 1946 sur la médecine du travail institue un contrôle étroit de la puissance publique qui repose sur trois grands principes : son action se déploie dans l'intérêt exclusif du travailleur ; le travail étant facteur de santé, la possibilité de maintien au travail est l'objectif prioritaire de la médecine du travail ; toute décision qui a une incidence sur la santé du salarié est arbitrée par la puissance publique.

La visite médicale d'embauche doit être rétablie pour l'ensemble des salariés ainsi que la périodicité. La réserver aux seuls salariés sur un poste à risque particulier revient à instaurer un permis d'embaucher et de licencier dédouanant la responsabilité de l'employeur et dévoie les grands principes régissant l'instauration de la médecine professionnelle.

Renforcement de la médecine préventive, indépendante et multidimensionnelle : la médecine professionnelle doit être rattachée à la Sécurité sociale assurée par les cotisations employeurs. La possibilité de recours contre une décision de la médecine professionnelle devant l'inspecteur du travail doit être également rétabli.

LE REMBOURSEMENT DES INDUS PAR LES PRIVÉS D'EMPLOI

Le projet de loi prévoit également que Pôle emploi n'aura plus besoin de saisir le juge et pourra prélever directement sur les allocations chômage des mois suivants le trop-perçu. En conséquence, si pôle emploi a fait une erreur, c'est au demandeur d'emploi d'engager une procédure judiciaire pour

obtenir à nouveau le versement. Dans tous les cas, le demandeur d'emploi peut se retrouver d'un mois sur l'autre avec une baisse très importante de ses ressources. Pour ces raisons nous demandons la suppression de l'article. Nous préconisons même que ce soit Pôle Emploi qui assume ses erreurs et qu'aucun remboursement ne soit demandé, hors cas de fraude avérée.

L'APPRENTISSAGE

La protection des apprentis mineurs (16-18 ans) doit être réaffirmée en matière de temps de travail et d'utilisation des machines dangereuses ou situations de travail dangereuses. Il n'est pas question d'aggraver les conditions du travail de nuit et l'amplitude horaire pour les apprentis mineurs.

Ouverture de concertations en matière de rémunération compte tenu de l'évolution de l'âge d'entrée en apprentissage et des diplômes visés.

Proposition CGT

- la logique prônée par la CGT repose sur différents aspects ;
- pas de distinction de la rémunération en fonction de l'âge ;
- une progression en fonction de l'ancienneté dans le contrat ;
- une progression en fonction de la qualification visée ;
- une rémunération basée sur le Smic ou sur le minimum conventionnel s'il est plus favorable.

Qualification visée	1 ^{ère} année	2 ^e année	3 ^e année
V	60% de 1,2 Smic	80% de 1,2 Smic	100% de 1,2 Smic
IV	60% de 1,4 Smic	80% de 1,4 Smic	100% de 1,4 Smic
III	60% de 1,6 Smic	80% de 1,6 Smic	100% de 1,6 Smic
II	60% de 1,8 Smic	80% de 1,8 Smic	100% de 1,8 Smic
I	60% de 2 Smic	80% de 2 Smic	100% de 2 Smic

Période d'essai : l'interdiction d'imposer une période d'essai à un jeune signant un CDI à la suite de son contrat d'apprentissage.

UBÉRISATION ET PLATE-FORMES NUMÉRIQUES (ARTICLE 27 BIS)

La question de l'ubérisation grandissante de l'économie et des plateformes numériques est un vrai sujet. La relation « client » remplace le contrat de travail. Pour autant, bon nombre de travailleurs dits indépendants ont un lien de dépendance économique vis-à-vis d'une plate-forme aussi aiguë que le lien de subordination des salariés. Cette évolution ne peut servir à la mise hors salariat dans une visée de dumping social pour les entreprises. Cette question qui devait être intégrée à une loi dite Macron II n'a pas fait l'objet d'une concertation préalable comme la loi le prévoit. Suppression de l'article et ouverture de concertations.

Pour le moins, il convient que le projet de loi n'obère pas de la possibilité de requalifier des travailleurs indépendants ou autoentrepreneurs en salariés. Cette question doit être traitée via le Code du travail et non par un transfert au Code du commerce.

À titre d'exemple, le projet de loi rendrait ainsi impossible l'action de l'Urssaf d'Ile-de-France qui vient de déposer deux plaintes, au pénal et devant les juridictions administratives, pour requalifier la relation entre Uber et les chauffeurs, actuellement de type client-fournisseur, en relation salariale.

LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ

- Transformation des CDD en CDI

les contrats saisonniers est d'une durée minimale d'un mois. Le contrat est obligatoirement écrit et doit être signé au plus tard dans les deux jours qui suivent l'embauche.

Les contrats saisonniers reconduits pendant trois années consécutives et couvrant toute la période d'ouverture de l'établissement pourront être transformés en contrats à durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail.

- sur-taxation des contrats courts pour lutter contre l'inflation des contrats courts et précaires

Plus de 8 recrutements sur 10 se font aujourd'hui sous forme de CDD pour une période de plus en plus courte. La loi travail doit favoriser les recrutements en CDI. La sur-taxation des contrats courts et à temps partiel pour lutter contre les contrats doit être établie en modulant le taux selon la durée des contrats. Seuls seraient exclus de cette taxation les remplacements pour maladie, congé maternité, congé parental formation. Les taux et modulation sont fixés par les organisations syndicales et patronales dans le cadre de la révision de la convention Unedic.

LE DROIT À LA DÉCONNEXION

Il conviendrait, en cette époque de communication mobile numérique omniprésente, de déterminer quelles mesures pourraient être prises à l'échelon national et européen, pour limiter l'obligation d'être disponible et joignable en toutes circonstances. Il y a lieu également d'envisager des mesures pour renforcer la position du nombre croissant de travailleurs dits indépendants, mais fortement dépendants d'un lien exclusif ou quasi-exclusif de subordination économique.

La CGT propose d'encadrer l'usage des TIC pour protéger le repos et la vie privée ; de garantir le décompte, la rémunération et/ou la récupération de toutes les heures effectuées ; de réglementer le télétravail ; de faire basculer tous les télétravailleurs non reconnus dans le cadre du télétravail ; de mettre en place une réglementation encadrant les déplacements professionnels

LES SALARIÉS DÉTACHÉS

Ils sont maintenant une composante à part entière du salariat. Leur nombre est en constante augmentation : officiellement 212 000 en 2013 ; 228 600 en 2014 et nous savons que ce nombre est sous-estimé.

Il est illusoire de considérer que les abus en matière de détachement seront éradiqués seulement en améliorant la qualité et la quantité des contrôles, en multipliant les amendes.

Enfin, même si tous les abus étaient supprimés dans l'ensemble des entreprises et malgré les multiples, de toute façon, il restera toujours un fort différentiel entre le « coût » d'un travailleur dont le

contrat est signé en France et celui dont le contrat est signé dans un pays à basses cotisations sociales. Il faut en finir avec cet effet d'aubaine. La contribution forfaitaire prévue par le projet de loi Travail, en plus du fait qu'elle risque d'être considérée par des autorités européennes comme discriminatoire (payée par l'entreprise qui détache) ne répond pas au problème puisqu'elle serait versée au budget de l'État et non aux caisses sociales. La CGT porte une proposition de forfait social spécifique applicable aux donneurs d'ordre.

Il faut également permettre aux syndicats et représentants du personnel de l'entreprise donneur d'ordre de mieux défendre les salariés détachés :

- fournir au CE les listes et les contrats en amont de l'arrivée des travailleurs détachés, comme en matière d'apprentis ;
- informer les comités d'entreprise européens et les comités de groupe des projets de détachement intragroupe de salariés ;
- faciliter les interventions des élus CHSCT du donneur d'ordres auprès des salariés sous-traitant ;
- rendre accessible aux experts des CE et des CCE le montant et les délais des appels d'offre gagnés, pour s'assurer que le contrat commercial permet de respecter le Code du travail.

Neutralité religieuse :

Amendement du sénat après l'article 1

Art. L. 1321-2-... – Le règlement intérieur peut, par accord d'entreprise, contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.»

Nous ne sommes pas favorables au maintien de cet article tel qu'il a été acté au Sénat. Il confirme la primauté de l'accord d'entreprise sur un sujet aussi important et qui risque de cliver, voire diviser, les salariés. Il risque de multiplier des principes à l'intérieur des RI différents ou contradictoires dans un même bassin d'emploi ou un secteur professionnel. Le principe de neutralité religieuse tel que défini par la commission Badinter en amont du projet de loi nous paraît plus adéquat.

Contrat de professionnalisation :

Le contrat de professionnalisation doit obligatoirement déboucher sur une qualification ou une certification quels que soient les publics.