



MODERNISER LE CODE DU TRAVAIL

LES 44 PROPOSITIONS DU MEDEF

Au moment où les pouvoirs publics ont engagé la préparation du projet de loi de mobilisation pour l'emploi, le MEDEF entend faire valoir les orientations dont les entreprises demandent la prise en compte pour que le code du travail ne constitue plus un obstacle à leur compétitivité et à la création d'emplois. Elles attendent du code du travail qu'il permette les adaptations aux évolutions du contexte économique sans préjudicier aux droits des salariés.

Ce document ne reprend pas les propositions avancées par la commission présidée par M. Michel de Virville auxquelles le MEDEF adhère globalement, mais complète certaines d'entre elles et en ajoutent de nouvelles demandées par les entreprises.

Les entreprises souhaitent leur intégration dans le projet de loi en préparation en complément des propositions de la commission Virville dont elles partagent le contenu¹.

Elles concernent :

- **Le contrat de travail,**
- **Le salaire,**
- **La durée du travail,**
- **Les institutions représentatives du personnel,**
- **Les sanctions.**

¹ On trouvera en annexe un tableau récapitulatif des propositions de la commission Virville auxquelles les entreprises adhèrent.

L'ARDENTE OBLIGATION DE MODERNISER

LE CODE DU TRAVAIL

Le droit du travail constitue un déterminant majeur de la localisation des investissements. Excessivement rigide, trop complexe et inadapté aux évolutions du monde moderne, notre droit du travail est devenu un handicap pour la compétitivité des entreprises et aussi pour la France.

Conçu au XIX^{ème} siècle pour accompagner le développement de l'industrie, il est resté fondé sur le postulat de l'infériorité du salarié qu'il faut protéger.

Ce postulat a notamment conduit à développer un formalisme excessif, toujours à la charge de l'employeur, à faire prévaloir l'écrit sur la réalité des faits et à sanctionner l'inobservation des règles de forme comme la violation de règles de fond.

Or l'entreprise n'a cessé d'être l'objet de profondes mutations qui révolutionnent l'emploi et l'organisation des rapports sociaux, et tant les progrès de l'éducation que le développement des nouvelles technologies assurent aux salariés une véritable autonomie.

Les règles du droit du travail doivent être revues afin de trouver les réponses adéquates au développement d'une société de l'information et de la connaissance, et en particulier, de permettre le développement de nouvelles formes d'activité.

La réforme des modes d'élaboration du droit du travail s'impose également si l'on veut donner sa place au dialogue social. Il faut rompre avec le caractère monolithique d'un droit bâti par le législateur qui pose des règles universelles tout en essayant de prévoir toutes les situations.

L'excessive complexité qui en résulte est génératrice d'une insécurité juridique maximale qui nourrit un contentieux toujours plus important. Ce dernier contribue à accroître cette insécurité dès lors que la jurisprudence n'est plus perçue comme veillant au contrôle de l'application du droit, mais comme étant une source possible de création de nouveaux droits.

La modernisation et la clarification de la législation s'imposent pour garantir une bonne application de la loi et une réduction des interprétations jurisprudentielles.

L'entreprise organise l'activité d'hommes et de femmes en vue de la réalisation d'un objectif économique de création de richesses et la règle de droit doit servir à la réalisation de cet objectif. Le droit du travail ne doit pas être conçu comme ayant seulement une finalité de protection, mais également comme un outil d'organisation destiné à permettre l'adaptation du monde du travail à l'évolution du contexte économique et social.

Dès lors, la «refondation» du droit du travail doit obéir aux objectifs suivants :

- Redonner toute sa force au contrat, individuel et collectif ;
- Adapter le droit aux nouvelles formes d'activité ;
- Moderniser et simplifier la réglementation ;
- Améliorer la cohérence des dispositifs ;
- Corriger les dérives jurisprudentielles et revoir les sanctions.

Elle passe impérativement par la mise en œuvre des principes ci-après qui consistent à :

- **Transposer la deuxième partie de la position commune relative à la place respective de la loi et de la négociation collective, et simultanément moderniser les règles légales applicables à titre subsidiaire en l'absence d'accord collectif.**
- **Consacrer le droit à l'expérimentation des partenaires sociaux dans le domaine des relations collectives de travail.**
- **S'inspirer des réformes de la législation sociale mises en œuvre par les principaux pays européens.**
- **Libérer le code du travail d'un formalisme excessif qui fait de chaque employeur un délinquant potentiel.**
- **Réaffirmer l'application des principes généraux du droit civil au contrat de travail.**
- **Rétablir dans tous les cas l'application de la règle qui impose au demandeur de rapporter la preuve de ses allégations et bannir l'exigence d'une preuve négative à la charge du défendeur.**
- **Généraliser la prescription quinquennale des demandes découlant du contrat de travail afin d'assurer le respect du principe de l'exécution de bonne foi du contrat de travail et de tenir compte de ce que les entreprises ne peuvent conserver sur de très longues périodes les pièces justificatives de l'évolution de carrière de tous les salariés et sont même obligées d'en supprimer certaines, en application des lois d'amnistie.**
- **Revoir les seuils qui empêchent de créer des emplois.**
- **Créer un bloc de compétence pour que les litiges nés à l'occasion de l'application du droit du travail relèvent exclusivement de la compétence judiciaire.**

* *
*

I. LE CONTRAT DE TRAVAIL

▪ Définition du lien de subordination

Le lien de subordination, critère de l'existence du contrat de travail et de l'application du droit du travail, a progressivement été étendu à la quasi-totalité des relations de travail conclues avec une personne physique.

A un moment où le droit à la protection sociale ne dépend plus de la qualité de salarié et où se développent de nouvelles formes de travail (free-lance, franchises, gérances...), il devient nécessaire de donner de ce lien une définition plus stricte.

A cet égard, l'autonomie dans l'exécution de la tâche, l'indépendance technique et une obligation contractuelle limitée au résultat à atteindre doivent caractériser une relation non subordonnée juridiquement.

Le lien de subordination doit alors être limité à la relation contractuelle visant à l'exécution de travaux sous les ordres d'une hiérarchie, disposant d'un pouvoir disciplinaire pour assurer le bon fonctionnement de l'entreprise. Par conséquent :

1

Lorsqu'un projet spécifique, un programme de travail ou une phase de celui-ci, clairement identifiable, est déterminé par le commettant et réalisé personnellement par le prestataire, en coordination avec le commettant mais pas sous sa direction, la relation contractuelle en cause ne doit pas avoir la qualification d'un contrat de travail. Cette relation ne doit pouvoir être requalifiée en contrat de travail qu'en l'absence de projet, programme ou phase de programme clairement identifiable².

▪ Preuve du contrat de travail

Indépendamment des cas où il y a utilisation du nouveau titre emploi-entreprise,

2

La remise au salarié d'un exemplaire de la déclaration unique d'embauche (DUE) doit suffire à constituer la preuve de l'existence du contrat de travail de droit commun (c'est-à-dire hors CDD, contrat de travail temporaire et contrat à temps partiel).

▪ Création du contrat de mission

Il existe des situations dans lesquelles la durée des emplois à pourvoir, tout en étant supérieure à la durée maximum des CDD et des contrats d'intérim, ne peut être fixée avec précision alors que la mission à remplir est bien identifiée. Sont particulièrement concernées, entre autres, certaines activités de recherche et de lancement de nouveaux produits.

² Cette réforme vient d'être mise en œuvre par la loi italienne

La création d'un contrat spécifique, souhaitée par le Medef depuis 1999, et par les partenaires sociaux depuis l'ANI du 14 juin 2000, doit permettre aux entreprises de développer ce type d'activité en interne et de créer des emplois plutôt que de se tourner vers des prestataires extérieurs.

3

Ce contrat doit être un CDI conclu pour la réalisation d'une mission d'une durée supérieure à 18 mois. La mission, objet du contrat, doit être précisément définie dans le contrat. A la fin de la mission, le salarié est licencié et a naturellement droit au préavis et à une indemnité de licenciement spécifique sans que le licenciement puisse être considéré comme un licenciement économique. La réalisation de l'objet du contrat constitue le motif légitime du licenciement. Dans les autres cas de rupture, il doit être fait application du droit commun (exigence d'un motif réel et sérieux de licenciement,... etc.).

▪ CDD et intérim

Le régime du CDD et de l'intérim a été défini par un accord national interprofessionnel. Si des réformes sont nécessaires, en particulier en ce qui concerne la durée des contrats, le nombre de renouvellements et les cas de recours, c'est donc aux partenaires sociaux qu'il incombe en priorité d'en prendre l'initiative.

Mais, compte tenu de la jurisprudence, le législateur doit revenir sur deux points pour rétablir l'intention initiale des parties à cet accord.

4

La requalification du CDD en CDI doit être strictement cantonnée à l'inobservation des règles de fond et ne peut être étendue à l'absence d'une quelconque des mentions prévues par le contrat.

5

Le motif de recours tenant à l'existence d'un accroissement temporaire d'activité ne doit pas être exclu du seul fait que l'entreprise connaît un accroissement continu de son activité, dès lors que ce contrat n'est pas utilisé pour pourvoir durablement un emploi permanent.

De la même façon, le législateur doit conforter l'intention initiale des parties en confirmant que :

6

Le recours au contrat à durée déterminée dans les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas faire appel au contrat à durée indéterminée est possible même quand ces emplois sont liés à l'activité permanente de l'entreprise.

▪ Modification du contrat de travail

Compte tenu de l'importance des difficultés liées à cette question, il est impératif de la reconsidérer globalement, et d'unifier la procédure individuelle à utiliser pour les modifications d'ordre économique et les autres.

7

L'absence de réponse du salarié dans le délai d'un mois doit valoir dans tous les cas acceptation de la modification proposée.

8

La légitimité de propositions de modification du contrat découlant de la nécessité de procéder à une harmonisation des conditions contractuelles à la suite d'une opération de fusion, en particulier doit être consacrée par la loi.

▪ **Licenciement individuel**

Trente ans après, il est temps de revoir la loi de 1973 sur le licenciement individuel en vue de simplifier la procédure, d'harmoniser les délais et de clarifier les sanctions, notamment en cas d'absence ou d'insuffisance de motivation dans la lettre de licenciement.

Il doit, en particulier, être réaffirmé que :

9

Le juge a, dans tous les litiges, le devoir d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement. Il ne peut exister aucune présomption irréfragable de rupture abusive.

10

Toute méconnaissance par l'employeur d'une obligation de fond se résout en dommages et intérêts et n'entraîne pas la nullité de la rupture.

En outre, à un moment où il est recherché, face à l'encombrement des tribunaux, de favoriser les modes alternatifs de traitement des litiges, il est impératif de :

11

Consacrer par voie législative la validité des départs négociés pour motif individuel.

12

Revenir au régime de droit commun des transactions .

13

Rétablir la portée libératoire du reçu pour solde de tout compte qui permet d'écarter des réclamations tardives.

▪ **Inaptitude physique à l'emploi**

La réforme de textes pris sans aucun souci de cohérence et devenus incompréhensibles, qui régissent cette matière, est devenue urgente compte tenu, notamment, du nombre de litiges qu'ils suscitent.

Les dispositions les plus marquantes à modifier sont les suivantes :

14

- **l'exigence des deux visites médicales d'aptitude espacées de deux semaines, incomprise et mal appliquée par les médecins du travail ;**
- **l'obligation de licencier le salarié inapte dans le mois suivant la déclaration d'inaptitude, sous peine de reprendre indéfiniment le versement des salaires sans contrepartie de travail ;**
- **l'impossibilité de rompre le contrat de travail pour inaptitude physique des salariées enceintes, des salariés protégés et des salariés sous contrat à durée déterminée.**

Il devra, également, être reconnu que :

15

Le risque de l'inaptitude physique d'origine non professionnelle n'a pas à être supporté par l'employeur mais par la solidarité nationale.

▪ **Harcèlement moral**

La loi actuelle (dite de modernisation sociale) définit le harcèlement moral par une tautologie. Il est ainsi défini comme « des agissements répétés de harcèlement moral ». Cette situation n'est pas admissible et

16

Les dispositions introduites dans le code du travail relatives au harcèlement moral doivent être supprimées (sachant que les dispositions réprimant ce délit figurent dans le code pénal et suffisent à régler la question).

▪ **Modification dans la situation juridique de l'employeur**

Après une période de stabilité dans les conditions d'application de l'article L.122.12 du Code du travail qui prévoit le maintien des contrats de travail en cas de modification de la situation juridique de l'employeur, la jurisprudence est devenue imprévisible pour les opérations dites d'externalisation, c'est-à-dire de sous-traitance ou de cession partielle d'activité.

Cette situation met les entreprises dans une situation de grande insécurité juridique en cas d'opposition des salariés au transfert de leur contrat de travail.

17

La loi doit donc fixer les critères d'application de l'article L.122.12, alinéa 2, (transfert d'une entité économique autonome comportant des éléments d'actifs corporels ou incorporels et poursuite de l'activité) et préciser que son application s'impose dès lors que ces critères sont réunis même si l'opération prend la forme d'une externalisation.

▪ Marchandage et prêt de main d'œuvre

Les textes, relatifs au marchandage, dépassés et appliqués au-delà de leur contexte par la jurisprudence, doivent être revus afin de :

18

Consacrer la validité de l'opération consistant pour un employeur à mettre un salarié à la disposition d'une autre entreprise dès lors que :

- le salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée
- et que la mise à disposition de salariés ne constitue pas l'activité exclusive ou principale de l'entreprise qui l'emploie,

la recherche du caractère lucratif ou non de la mise à disposition n'ayant alors plus lieu d'être quelle que soit la nature de l'opération dans laquelle elle s'inscrit.

II. LE SALAIRE

▪ La détermination du salaire

Le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail égal, qui ne doit pas être mis en cause, a vu son application généralisée par la jurisprudence aux salaires perçus par les salariés du même sexe.

De même la jurisprudence ne semble plus reconnaître la validité de l'attribution de primes autres que celles fixés sur des critères objectifs.

Il en résulte une grande incertitude sur la licéité de certaines politiques salariales d'individualisation des rémunérations, alors que la fixation des rémunérations ne connaît pas légalement d'autres contraintes que le respect du SMIC et l'interdiction de discriminations illicites. Il convient donc de :

19

Rétablir les textes d'origine qui précisaient qu'ils traitaient du principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes,

20

Réaffirmer le principe selon lequel le montant de la rémunération supérieure aux minima légaux et conventionnels, est librement défini par les parties au contrat de travail, en application de l'article 1134 du code civil.

▪ Le SMIC

Conçu pour assurer aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la nation, le Smic est fixé par l'Etat et son montant est indexé sur les prix auxquels s'ajoutent la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen ouvrier ainsi que d'éventuels « coups de pouce » des pouvoirs publics.

S'il constitue pour ses bénéficiaires un revenu minimum, le Smic correspond pour l'entreprise à un coût du travail déconnecté de la performance économique des intéressés, de leur contribution réelle à la création de richesse.

Ainsi, les pouvoirs publics font supporter aux entreprises le financement direct d'une partie de la politique des revenus qu'ils entendent mener en faveur des salariés les moins qualifiés.

Il contribue ainsi à créer une distorsion entre les salaires et leur valeur économique. Par effet de contagion, il perturbe la politique salariale des entreprises qui doivent réajuster les rémunérations les plus proches du Smic pour rétablir une hiérarchie salariale lors des augmentations du Smic.

S'ajoute à cette difficulté fondamentale, celle issue de la position de l'administration et des tribunaux consistant, sans fondement légal, à exclure de l'assiette de comparaison des salaires avec le Smic un certain nombre d'éléments de rémunération tels que les primes d'ancienneté, les primes de contrainte, les 1/12èmes de 13ème mois.

Ce double constat, déconnexion du Smic de sa valeur économique et exclusion de son assiette de certains éléments de salaires explique ses effets destructeurs sur l'emploi peu qualifié (l'Insee chiffre à 290 000 la destruction d'emplois résultant d'une hausse du Smic de 10 points).

Une telle réforme doit consister à :

21

Annualiser le Smic pour que soient pris en compte dans son assiette de comparaison tous les éléments de rémunération à caractère de salaires quelle que soit la périodicité de leurs versements,

22

Confier sa revalorisation à une commission indépendante en fonction des gains de productivité réalisés par les salariés les moins qualifiés et des effets de cette revalorisation sur l'emploi, comme cela se pratique dans les pays européens dotés d'un Smic (Grande-Bretagne, Pays Bas).

Parallèlement à une telle réforme, il appartiendra aux pouvoirs publics de conduire leur politique des revenus en faveur des bas salaires en ayant recours à des mesures telles que la prime pour l'emploi ou l'impôt négatif.

III. LA DUREE DU TRAVAIL

La durée du travail est le domaine qui, par excellence, relève de la négociation entre partenaires sociaux au plus près du terrain.

23

Doivent seules être reprises par le code du travail à titre de principes fondamentaux, les dispositions de la directive européenne du 27 novembre 1993 qui fixe les garanties minima en matière de repos quotidien (11h consécutives), de repos hebdomadaire (35h consécutives) de congés payés annuels, de durée maximum du travail hebdomadaire (48h en moyenne sur 7 jours), de durée du travail de nuit (8h en moyenne par période de 24h) et de temps de pause dès lors que le temps de travail journalier est supérieur à 6 heures.

Dans le respect de ces principes fondamentaux,

24

Il appartient à l'accord collectif d'entreprise ou de branche de fixer leurs modalités d'application et notamment de déterminer le seuil de déclenchement des heures supplémentaires, leur volume et le taux de leur majoration.

Le seuil législatif de déclenchement des heures supplémentaires à 35 heures ne doit s'appliquer qu'en l'absence d'accord fixant un seuil différent.

Il appartient également aux accords collectifs de prévoir les dispositions applicables notamment à la pratique du travail à temps partiel et au décompte des congés payés.

IV. RESTRUCTURATIONS (pour mémoire)

Le dispositif législatif à venir devra reprendre les résultats des négociations actuellement en cours au niveau interprofessionnel.

V. INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET SYNDICATS

Le droit de la représentation du personnel est devenu tellement complexe qu'une remise à plat des textes s'impose en vue d'en permettre une meilleure application qui privilégie le dialogue sur le fond au respect du formalisme générateur de contentieux.

Les réformes à engager devraient être les suivantes.

▪ Suppression de l'Unité Economique et Sociale (UES)

La notion d'unité économique et sociale dont la définition varie selon le texte qu'il s'agit d'appliquer, est une source inépuisable de litiges.

25

L'obligation de créer une UES doit donc être supprimée sauf lorsqu'une fraude à la représentation du personnel sera établie.

▪ Création du comité de dialogue social

La représentation des salariés et des syndicats est assurée par un système particulièrement complexe. Cette complexité résulte de la superposition d'instances et de la sédimentation des obligations que la loi et la jurisprudence mettent à la charge de l'employeur à l'égard des instances. Cette sédimentation entretient une confusion des rôles qui aboutit à ce que, ni les entreprises, ni les salariés, ni mêmes les titulaires de mandats ne se retrouvent dans ce dédale de prérogatives. Ce dispositif a atteint les limites de son efficacité.

Pour permettre aux entreprises de faire face aux défis des années à venir, il convient de les doter d'un système de dialogue social moderne, inspiré par un souci de simplicité et de rationalité. Un tel système, tout en étant respectueux des droits à l'information et à la consultation de la représentation du personnel, doit répondre au besoin de rapidité dans la prise de décision, qu'impose l'environnement économique.

Un premier pas été franchi par la loi quinquennale de 1993 qui a mis en place la délégation unique du personnel dans les entreprises de moins de deux cents salariés. Ce système a donné de bons résultats. Il convient aujourd'hui de franchir une nouvelle étape, au moins à titre expérimental.

26

Il convient d'instituer une seule instance de dialogue social, le Comité de Dialogue Social, présidé par le chef d'entreprise. Cette instance doit se voir confier les différentes fonctions qui sont actuellement réparties entre les délégués du personnel (réclamations), les membres du comité d'entreprise (information, consultation) et les délégués syndicaux (négociation), à l'exclusion des fonctions très spécifiques du CHSCT.

Les accords collectifs seront négociés au sein de cette instance. Ce dispositif respecte les nouvelles règles de conclusion des accords, prévues par la position commune pour les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

Afin d'assurer une certaine stabilité et continuité, garantie d'une connaissance appropriée de l'entreprise,

27

Cette instance est renouvelée tous les quatre ans (durée retenue pour le comité d'entreprise européen et en Allemagne pour le conseil d'établissement « *betriebsrat* »).

Cette solution permet aux représentants d'avoir une vision globale de l'entreprise et d'être associés plus étroitement à la marche générale de l'entreprise. En effet, la dichotomie entre négociation et consultation est artificielle. Il existe nécessairement une interaction entre les deux.

28

La mise en place de l'instance unique doit être une faculté pour l'employeur comme c'est le cas actuellement pour la mise en place de la délégation unique du personnel.

Toutefois, les chefs d'entreprise et les syndicats peuvent convenir, par accord collectif, de conserver ou de mettre en place des instances distinctes, au cas où cette dernière configuration leur conviendrait mieux.

29

Le comité du dialogue social doit pouvoir être mis en place dans les entreprises de toutes tailles.

En ce qui concerne le fonctionnement de cette instance, il convient de prévoir des règles répondant à la diversité de situations des entreprises (fréquence et moment de la tenue des réunions, durée des crédits d'heures, modalités d'utilisation de ces heures de délégation pendant ou en dehors du temps de travail ou à un moment dans le mois où cela gêne le moins l'entreprise, modalités de la consultation en cas d'urgence, etc).

30

Les règles de fonctionnement pratique de cette instance doivent être fixées par accord, comme c'est le cas pour le comité d'entreprise européen sur la base d'une liste de clauses à insérer obligatoirement, mais dont les négociateurs restent maîtres du contenu.

A défaut d'un tel accord conclu au sein du comité du dialogue social, il conviendra d'appliquer des dispositions minimales obligatoires prévues par la loi.

En ce qui concerne les informations à fournir à l'instance unique, celle-ci doit avoir droit à une information rétrospective et prospective en matière économique et sociale.

31

Le contenu et la forme de cette information doivent toutefois être modulés en fonction de l'effectif de l'entreprise.

En deçà d'un seuil de deux cent cinquante salariés, l'information doit pouvoir être donnée de manière orale seulement, ce dont le P-V des réunions ferait foi.

Ce système supprimerait des contraintes inutiles tant administratives que financières.

▪ Réforme du dispositif actuel de représentation du personnel

Dès lors que la mise en place de cette instance unique est optionnelle, il demeure nécessaire d'apporter parallèlement au dispositif actuel de représentation du personnel les modifications suivantes :

- Allongement de la durée du mandat

Le mandat, qui est actuellement de deux ans, paraît trop court à beaucoup et souffre de l'impossibilité de ne pouvoir être prorogé en l'absence d'accord unanime entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentées dans l'entreprise.

32

La durée du mandat des représentants du personnel doit être fixée à quatre ans.

- Simplification des opérations électorales

Dans ce domaine également, la complexité est source de beaucoup d'insécurité juridique et de lourdes charges pour les entreprises. Pour simplifier le processus de l'élection, outre la mise en place du vote électronique qui vient d'être votée en première lecture par l'Assemblée Nationale, il convient également de

33

Prévoir la possibilité d'inviter par voie d'affichage les organisations syndicales en vue de la négociation du protocole électoral.

Il faut également simplifier les règles de calcul de l'effectif pour les élections qui, en prenant compte les salariés des entreprises extérieures, posent des problèmes en particulier pour leur affectation dans les collèges électoraux.

- Rationalisation de l'information à fournir aux institutions représentatives du personnel (IRP)

Les dispositions relatives aux informations à fournir aux représentants du personnel constituent un véritable maquis dans lequel il est très difficile de se retrouver. Il résulte d'un empilement de textes qui doit faire l'objet d'une vraie réforme afin d'informer mieux le personnel et de ne pas mettre à la charge des employeurs un fardeau administratif inutile.

34

Le texte résultant de la loi du 17 janvier 2002 sur « les annonces publiques » du chef d'entreprise, source d'une nouvelle complexité, sans véritable contrepartie au profit des salariés, doit être abrogé.

Il est encore plus urgent de :

35

Mettre le droit du travail en conformité avec le droit boursier et s'aligner sur ce point avec l'article 6 de la directive européenne du 11 mars 2002 instituant une obligation de confidentialité pesant à la fois sur les représentants des travailleurs et sur les experts.

Permettre au chef d'entreprise de ne pas communiquer des informations ou de procéder à des consultations lorsque leur nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement ou lui porteraient préjudice.

- Améliorer le fonctionnement des IRP

Les litiges concernant le fonctionnement du comité d'entreprise alimentent régulièrement la chronique judiciaire. Quelques règles claires doivent donc être posées pour donner cohérence et sécurité au dispositif.

Il faut ainsi :

36

Mettre fin à la jurisprudence qui impose la consultation du comité d'entreprise avant la conclusion d'un accord collectif car cette obligation complique inutilement la négociation d'un accord d'entreprise et risque de l'entraver sans aucun bénéfice pour les salariés.

37

Mettre fin à la source inutile de contentieux que constitue l'établissement de l'ordre du jour du comité, en permettant au président du comité de fixer seul cet ordre du jour, à défaut d'accord du secrétaire.

Il convient aussi de clarifier la mission et les modalités d'intervention des experts du comité.

38

L'expert doit être choisi d'un commun accord entre le comité et l'employeur, ou être désigné par le président du TGI en cas de désaccord.

Sa mission qui n'est pas celle d'un conseil, devrait être recentrée sur l'analyse des comptes et des documents y afférents afin d'écarter les demandes trop extensives et sans lien avec les documents financiers soumis à l'assemblée générale des actionnaires. Ses honoraires doivent être fixés par référence à un tarif établi par l'ordre des experts-comptables.

Relèvent également des conditions de fonctionnement des IRP, le volume et le paiement des heures de délégation des représentants du personnel. La durée du travail ayant été réduite à 35 heures, il importe de :

39

Réduire les contingents d'heures de délégation à proportion de la réduction de la durée légale du travail

La jurisprudence considère que les heures de délégation prises au-delà de l'horaire habituel de travail doivent être majorées et ouvrent droit au repos compensateur. L'anomalie d'une telle position a encore été accentuée par la réduction de la durée légale du travail.

40

L'indemnisation des heures de délégation ayant pour seul objet de maintenir leur salaire aux titulaires d'un mandat, le paiement de ces heures doit, dans tous les cas, être effectué au taux normal.

41

Quand au budget de fonctionnement du CE, (0,2%) il doit être transformé en droit de tirage pour le remboursement des frais pris en charge à ce titre, et ne plus pouvoir être capitalisé, sans objet, à défaut d'une utilisation complète.

- Modifier la périodicité des réunions de délégués du personnel

Les délégués du personnel doivent actuellement être réunis par l'employeur au moins une fois par mois. Cette périodicité s'avère inutilement fréquente en pratique.

42

La périodicité des réunions des délégués du personnel doit être portée à 3 mois, les délégués disposant toujours du droit d'être reçus en urgence dans l'intervalle le cas échéant.

- Unifier les instances dans les groupes européens

La superposition du comité de groupe français avec le comité d'entreprise européen dans les entreprises qui doivent le constituer ne se justifie pas dans de nombreux cas.

Dès lors,

43

L'accord qui crée le comité européen doit pouvoir supprimer le comité de groupe, sans qu'il soit nécessaire d'obtenir son accord, comme c'est le cas dans la situation actuelle.

VI. SANCTIONS

La question des sanctions doit faire l'objet d'une refonte d'ensemble au vu des textes parsemés dans le code du travail.

44

Les sanctions pénales doivent être réservées aux cas les plus graves de manquement délibéré aux principes fondamentaux du droit du travail.

ANNEXE

**TABLEAU RECAPITULATIF DES PROPOSITIONS
DE LA COMMISSION VIRVILLE
AUXQUELLES ADHERE LE MEDEF**

TABLEAU RECAPITULATIF DES PROPOSITIONS DE LA COMMISSION VIRVILLE AUXQUELLES ADHERE LE MEDEF

PROPOSITIONS DU RAPPORT VIRVILLE	AVIS DU MEDEF	OBSERVATIONS
<p><u>Proposition n° 1</u></p> <p>La mise en ligne, à partir du site Légifrance, de la base de données interne aux services du ministère du travail constituerait une véritable avancée. Il s'agit là d'une mesure qui peut intervenir rapidement et facilement.</p>	<p align="center">Favorable</p>	
<p><u>Proposition n° 2</u></p> <p>La commission préconise de procéder à une mise en ligne systématique des accords déposés auprès des DDTEFP, dès lors qu'ils ont un champ d'application qui excède le périmètre d'une entreprise ou d'un groupe.</p>	<p align="center">Favorable</p>	
<p><u>Proposition n° 3</u></p> <p>La commission recommande de procéder à une refonte constructive du code du travail. Cette opération pourrait être menée à bien par voie d'ordonnance, dans le cadre tracé par la jurisprudence la plus récente du Conseil constitutionnel.</p>	<p align="center">Réservé</p>	<p>Ce n'est pas d'une re-codification - même constructive – dont le Code du travail a besoin, mais bien d'une refonte complète sur la base du rôle respectif voulu pour la loi et pour la négociation collective par la position commune du 16 juillet 2001.</p> <p>S'y ajoute la nécessité d'une simplification et d'une clarification générales des dispositions à caractère subsidiaire ayant vocation à s'appliquer en l'absence d'accord collectif. Celle-ci devra en outre mettre fin aux dérives de la jurisprudence (SMIC, CDD, inaptitude physique, énonciation des motifs du licenciement, etc) qui sont à l'origine d'une bonne part de l'insécurité juridique et de l'augmentation des contentieux.</p>

<p><u>Proposition n° 4</u></p> <p>Parallèlement à la remise en forme du code du travail, il pourrait être envisagé de constituer des manuels d'information, permettant à telle ou telle catégorie de salariés ou d'employeurs d'identifier facilement les règles qui leur sont applicables. A ce titre, il pourrait notamment être établi un manuel destiné aux très petites entreprises. Il ne s'agit bien sûr que de proposer des outils de vulgarisation, permettant un accès plus direct aux dispositions du code du travail et n'ayant en aucune façon pour effet de modifier ou de spécifier le droit applicable</p>	<p>Défavorable</p>	<p>Les manuels d'information doivent être mis en œuvre non parallèlement à la remise en forme du Code du travail, mais après que celle-ci aura été réalisée.</p> <p>Par ailleurs, la publication de tels manuels relève de l'initiative privée et non de la compétence de l'administration. De plus leur intérêt apparaît limité dans le cadre de l'articulation entre la loi et l'accord collectif prévue par la position commune précitée.</p>
<p><u>Proposition n° 5</u></p> <p>Consciente qu'il est illusoire d'escompter une modification des conditions de délai et de forme dans lesquelles le Parlement est amené à légiférer, la commission recommande, pour chaque réforme législative d'une certaine envergure, d'insérer dans la loi un article autorisant le gouvernement, par voie d'ordonnance, à tirer les conséquences techniques de cette réforme sur les dispositions qui se trouveraient indirectement affectées par elle mais que le Parlement n'aurait pas eu le temps de modifier.</p>	<p>Favorable</p>	
<p><u>Proposition n° 6</u></p> <p>Les partenaires sociaux pourraient être incités, à l'occasion de la procédure d'extension d'un accord collectif de travail ou d'une convention collective, à effectuer une telle synthèse des accords précédents, se conformant ainsi à l'impératif de lisibilité et de clarté du droit récemment consacré par le Conseil Constitutionnel.</p>	<p>Réservé</p>	<p>Il ne devrait s'agir que d'une incitation et non pas d'une condition de l'extension. En effet, il est toujours très difficile de modifier une convention collective, même sur des détails.</p> <p>De plus la mise en œuvre d'une telle mesure pose de réelles difficultés tenant au fait que les différents accords antérieurs peuvent chacun ne pas avoir été signé par les mêmes organisations syndicales.</p>

<p><u>Proposition n° 7</u></p> <p>La commission estime qu'il serait souhaitable d'encourager les juridictions à recourir à la procédure de saisine pour avis, notamment en droit du travail. Peut-être l'abandon du recours à une formation de jugement ad hoc au sein de la Cour de cassation, un effort de sensibilisation en direction des magistrats spécialisés et le développement d'une saisine Ministérielle, permettraient-ils de la relancer, au moins pour les litiges portant sur le droit du travail.</p>	<p>Défavorable</p>	<p>Il existe très peu de dispositions de droit du travail qui nécessiteraient un avis.</p> <p>Les deux difficultés majeures de cette matière sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'une part, l'avalanche permanente des textes, compliqués et tatillonnés, sur tous les sujets ; - d'autre part, les dérives jurisprudentielles, sources d'insécurité juridique.
<p><u>Proposition n° 8</u></p> <p>La commission recommande d'instituer, comme c'est le cas pour tous les actes administratifs, un délai de forclusion relativement court au-delà duquel tout recours en annulation contre une convention ou un accord collectif de travail deviendrait impossible.</p>	<p>Favorable</p>	
<p><u>Proposition n° 9</u></p> <p>Il serait souhaitable de généraliser la règle de prescription de cinq ans applicable aux demandes de salaires et assimilés, à toutes les actions visant au paiement de sommes dues en contrepartie de l'exécution de la prestation de travail. Pour les actions indemnitaires, que celles-ci soient liées à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail, un délai de prescription intermédiaire de 10 ans pourrait être retenu.</p>	<p>Favorable</p>	<p>Mais la proposition est insuffisante. Il est inadmissible la jurisprudence ait créer des "nullités" de licenciement, non prévues par la loi. C'est est un non-sens juridique que la loi ait ensuite, non seulement validé, mais encore multiplié de telles nullités. Un contrat peut être nul. Mais une rupture, qui n'est qu'un <i>fait juridique</i> ne peut pas être nulle : elle est ou elle n'est pas.</p> <p>De même qu'on ne peut forcer des personnes à contracter, de même on ne peut forcer des personnes qui ont rompu le lien contractuel qui les liait à le rétablir. Il faut donc supprimer du Code du travail toute possibilité de nullité d'un licenciement. La menace de tels contentieux, même pendant 10 ans, est un important facteur de rejet du sol français pour tout investissement créateur d'emploi.</p>

<p><u>Proposition n° 10</u></p> <p>La commission recommande que la Cour de cassation se voie reconnaître par la loi la faculté de moduler les effets de ses décisions dans le temps.</p>	<p>Favorable</p>	<p>Cette mesure devrait intervenir dans le cadre d'une réforme générale consacrant la non rétroactivité de la jurisprudence, sans pour autant permettre à la Cour de cassation de continuer à "légiférer" en méconnaissance du principe de la séparation des pouvoirs.</p>
<p><u>Proposition n° 11</u></p> <p>La commission recommande d'encourager la mise en place des commissions Paritaires d'interprétation par les accords collectifs de travail conclus au niveau des entreprises ou des groupes. Par ailleurs, la loi devrait rendre obligatoire la saisine de ces instances par le juge en cas de difficulté d'interprétation. Leurs avis ne s'imposeraient toutefois à la juridiction saisie qu'à la condition d'avoir été rendus à l'unanimité des signataires. Enfin, celle-ci resterait évidemment libre d'en tirer les conséquences contentieuses appropriées et en particulier d'écarter, comme invalide, la clause telle qu'éclairée par la commission paritaire d'interprétation.</p>	<p>Favorable</p>	
<p><u>Proposition n° 12</u></p> <p>La commission recommande de reconnaître officiellement à l'avocat général un rôle d'interface entre la juridiction et la société civile.</p>	<p>Favorable</p>	
<p><u>Proposition n° 13</u></p> <p>Une instance ad hoc pourrait être créée, sur le modèle du Haut conseil à l'intégration ou du Conseil des impôts. Placée auprès du Premier ministre, associant représentants de l'Etat, magistrats, représentants des milieux syndicaux et patronaux et experts, elle pourrait jouer un rôle de veille juridique et être chargée par le gouvernement de pointer les difficultés qui se posent dans tel ou tel domaine du droit du travail. Elle pourrait aussi attirer l'attention des pouvoirs publics sur les projets de réforme qui lui paraîtraient utiles.</p>	<p>Favorable</p>	

<p><u>Proposition n° 14</u></p> <p>Il convient d'abord de rendre obligatoire par la loi la formalisation par écrit du contrat de travail, sans pour autant exiger l'écrit en condition de validité du contrat. Le contrat à durée indéterminée demeure un contrat consensuel, ce qui permettrait d'informer clairement le salarié, notamment lors de son embauche, des engagements contractuels que lui-même et son employeur ont pris l'un à l'égard de l'autre. Ce contrat écrit devrait s'accompagner d'un document retraçant le cadre dans lequel s'inscrit la relation de travail et rappelant, à titre d'information, les règles d'origine non contractuelle qui s'appliquent dans l'entreprise (accords collectifs de travail, engagements unilatéraux de l'employeur, en particulier règlement intérieur ou horaire de travail).</p>	<p>Défavorable</p>	<p>Il est inutile de compliquer encore la tâche des entreprises, et, notamment, des petites, par un formalisme supplémentaire, alors que cette question ne soulève que très peu de litiges. Par ailleurs, imposer à l'employeur de remettre un document retraçant, même à titre d'information, toutes les règles non contractuelles en vigueur dans l'entreprise est inacceptable pour deux raisons essentielles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au gré de rédactions maladroités, le risque de "contractualiser" ce qui n'était pas contractuel ; - l'obligation pour l'employeur de "mettre à jour", en permanence, pour chaque salarié, le corps des règles non contractuelles applicables dans l'entreprise, avec le risque, soit d'omettre de faire disparaître des règles éteintes (et de recréer ainsi un usage...), soit d'ajouter des règles nouvelles. <p>(Voir proposition n°2 du MEDEF)</p>
<p><u>Proposition n° 15</u></p> <p>La commission préconise par ailleurs que soient définis, par la loi, les éléments devant obligatoirement figurer dans le contrat de travail, à savoir la nature du contrat, la qualification, les éléments garantis de la rémunération, le secteur géographique, la durée du travail (au sens du volume de la prestation), et que soit expressément précisé le fait que ces éléments ne peuvent être modifiés sans l'accord exprès du salarié. Par ailleurs, pour faciliter la tâche des usagers, la loi pourrait renvoyer au règlement ou à la négociation collective le soin d'élaborer des contrats de travail types.</p>	<p>Défavorable</p>	<p>Il est inutile de compliquer la tâche des entreprises, alors que cette question soulève peu de litige.</p> <p>Par ailleurs, ce formalisme supplémentaire risque de leur faire faire des erreurs, par exemple, en contractualisant ce qui ne l'est pas.</p>

<p><u>Proposition n° 16</u></p> <p>La commission recommande de soumettre la procédure de modification pour un motif autre qu'économique à des règles claires. Comme en matière économique, il serait souhaitable que la proposition de modification soit faite par écrit afin d'assurer une complète information du salarié. La loi pourrait ainsi imposer à l'employeur de préciser tout à la fois la nature de modification proposée et les conséquences qu'il entend tirer d'un éventuel refus du salarié. Symétriquement, le salarié pourrait se voir impartir un délai impératif pour réagir. En cas de silence de sa part, à l'expiration de ce délai, il serait réputé avoir refusé la modification proposée.</p>	<p>Favorable</p>	<p>Toutefois, une telle réforme devrait veiller à ne pas remettre en cause les <i>offres simples</i> de modification du contrat de travail (par opposition aux modifications à caractère impératif).</p> <p>Pour les offres simples, il va de soi que le silence du salarié doit valoir refus de sa part.</p> <p>En revanche, pour les modifications décidées de manière autoritaire par l'employeur, la règle de l'article L. 321-1-2 devrait être généralisée : le silence vaudrait acceptation.</p> <p>En l'état de sa rédaction, la proposition n° 16 fait une confusion entre <i>offres simples</i> et <i>modifications impératives</i>.</p>
<p><u>Proposition n° 17</u></p> <p>Un cadre juridique spécifique devrait permettre d'inscrire la rupture négociée dans un ensemble légal évitant le détournement de la procédure de licenciement ou de démission pour des raisons fiscales et sociales.</p>	<p>Favorable</p>	
<p><u>Proposition n° 18</u></p> <p>La commission estime qu'une réflexion devrait être engagée sur les contrats dits d'usage. Elle est consciente qu'une remise en cause radicale de ces contrats risquerait de déséquilibrer les secteurs d'activité qui y recourent massivement, notamment l'hôtellerie restauration ou les industries du spectacle. Pour autant, elle considère que les salariés concernés devraient à tout le moins se voir offrir les mêmes garanties financières que les autres salariés employés sous CDD. Par ailleurs, la limitation dans le temps de la durée du recours à ces contrats devrait également être étudiée.</p>	<p>Défavorable</p>	<p>En effet, la spécificité de ces contrats est, précisément, de correspondre à l'activité normale de l'entreprise, mais non à son activité permanente.</p> <p>Il convient donc de rendre à ces contrats leur pleine spécificité, laquelle commande que des contrats successifs pour ce motif puissent être conclus sans limitation, soit avec le même salarié, soit sur le même poste.</p>

<p><u>Proposition n° 19</u></p> <p>La commission préconise de compléter l'éventail des contrats spéciaux existants en créant une nouvelle forme de contrat, ouverte à des cadres ou des personnels qualifiés, notamment des experts, et permettant à un salarié d'être recruté par une entreprise pour participer à la mise en oeuvre d'un projet déterminé. Elle y voit un moyen efficace pour clarifier des situations de travail ambiguës et souvent précaires.</p>	<p>Favorable</p>	<p>Toutefois, la proposition est tellement restrictive que, si elle était adoptée en l'état, elle n'aurait qu'une utilité marginale.</p> <p>Ce type de contrat devrait être non pas à durée déterminée, mais à durée indéterminée (voir proposition n° 3 du MEDEF).</p> <p>Par ailleurs, il n'y a aucune raison pour qu'il soit limité aux cadres ou aux experts.</p> <p>Ce type de contrat peut permettre de récupérer, en France, des emplois, qui compte tenu du caractère dissuasif de la législation française, ne pourront être pourvus qu'à l'étranger.</p>
<p><u>Proposition n° 20</u></p> <p>Le bénéfice de ce mécanisme d'exonération pourrait utilement être étendu aux entreprises de travail temporaire pour les missions d'intérim correspondant au remplacement de salariés partis en formation.</p>	<p>Favorable</p>	
<p><u>Proposition n°21</u></p> <p>La reprise par la loi des critères dégagés par la jurisprudence pour caractériser le salariat est de nature à stabiliser la frontière entre salariat et travail indépendant. Ces critères tiennent à l'existence d'un lien de subordination caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur ayant le pouvoir de donner des ordres et des directives d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner les manquements.</p>	<p>Favorable</p>	<p>Sur ce point il est souhaitable d'aller plus loin en introduisant dans la loi française un dispositif identique à celui du "travail à projet" institué par la loi italienne du 10 septembre 2003 (voir proposition n° 1 du MEDEF).</p>
<p><u>Proposition n° 22</u></p> <p>L'élaboration de contrats types permettrait aux usagers du droit du travail de choisir dans quel régime juridique ils souhaitent inscrire leur relation.</p>	<p>Favorable</p>	

<p><u>Proposition n° 23</u></p> <p>La loi pourrait préciser que l'exécution d'un contrat de prestation de services ne constitue pas une opération de prêt de main d'oeuvre, dès lors que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les salariés de l'entreprise sous-traitante participent à la réalisation d'une tâche spécifique et clairement définie avec obligation de résultat qui fait l'objet du contrat ; - L'entreprise sous-traitante reçoit en paiement de sa prestation une rémunération forfaitaire. 	<p>Favorable sur le principe</p> <p>Défavorable sur les modalités</p>	<p>Sur les modalités voir la proposition n° 19 du MEDEF</p>
<p><u>Proposition n° 24</u></p> <p>La commission considère que la création, dans les entreprises de moins de 250 salariés, d'un Conseil d'entreprise, exerçant les attributions des délégués du personnel, du comité d'entreprise et des délégués syndicaux, permettrait de développer la représentation des salariés et la négociation collective, dans des structures qui sont encore trop souvent dépourvues d'institutions représentatives.</p>	<p>Favorable</p>	<p>Bonne mesure dans son principe mais dont les modalités de mise en œuvre sont à revoir totalement</p> <p>La mise en place de cette instance unique ne devrait pas être subordonnée à un accord collectif. Le choix de cette option devrait appartenir à l'employeur seul. Une vraie fusion des trois instances (CE, DP et DS) devrait être réalisée. Cette instance unique devrait se voir confier le pouvoir de négociation des accords collectifs dans l'entreprise (voir proposition n° 27 et s. du MEDEF).</p>
<p><u>Proposition n° 25</u></p> <p>La commission propose que la suppression du comité de groupe puisse être décidée soit par l'accord créant le comité d'entreprise européen soit par une décision de ce comité, à condition que celui-ci reprenne les attributions du comité de groupe France.</p>	<p>Favorable</p>	
<p><u>Proposition n° 26</u></p> <p>La commission propose donc de généraliser l'intervention du directeur Départemental du travail pour tous les litiges portant sur les actes préparatoires aux élections. La décision du directeur départemental du travail serait alors susceptible d'être contestée devant le tribunal administratif, notamment par la voie du référé. Le juge d'instance resterait naturellement compétent pour tous les litiges liés au déroulement même de l'élection.</p>	<p>Favorable</p>	

<p><u>Proposition n° 27</u></p> <p>Il serait plus simple de retenir la même règle pour le calcul de d'ancienneté quel que soit le mandat, soit un an d'ancienneté sans condition de continuité.</p>	<p>Favorable</p>	<p>Favorable à l'alignement mais sur une ancienneté continue d'un an</p>
<p><u>Proposition n° 28</u></p> <p>Le retour au critère du lien de subordination pour déterminer l'effectif à prendre en compte pour l'élection des représentants du personnel au sein de l'entreprise constituée, selon la commission, le seul moyen d'éviter un contentieux qui s'amplifie.</p>	<p>Favorable</p>	
<p><u>Proposition n° 29</u></p> <p>Chaque fois que cela est possible, la commission estime que le recours au réseau Intranet devrait être encouragé dans les entreprises, tant pour le déroulement de la campagne que pour les opérations de vote elles-mêmes. Pour le vote, une modification du code du travail serait nécessaire.</p>	<p>Favorable</p>	<p>L'utilisation de ces moyens de communication devrait cependant faire l'objet d'un encadrement précis pour éviter tout abus</p>
<p><u>Proposition n° 30</u></p> <p>Le mandat des représentants élus dans l'entreprise devrait être porté de 2 à 4 ans.</p>	<p>Favorable</p>	
<p><u>Proposition n° 31</u></p> <p>La commission propose donc que la loi vienne clarifier et unifier la notion d'établissement distinct pour la désignation des institutions représentatives du personnel.</p>	<p>Favorable</p>	

<p><u>Proposition n° 32</u></p> <p>La commission estime, sans préjudice des documents qui sont présentés au Comité dans le cadre de consultations spécifiques non périodiques, que la possibilité de recourir à un rapport unique annuel devrait désormais être ouverte à toutes les entreprises, sans considération de taille. La loi devrait renvoyer à un accord collectif la faculté de préciser le contenu et la forme de l'information délivrée au comité d'entreprise, en tenant compte du secteur d'activité et des particularités de son organisation.</p>	<p>Favorable</p>	
<p><u>Proposition n° 33</u></p> <p>La fourniture d'un document de synthèse annuel aux délégués du personnel permettrait un dialogue social de meilleure qualité dans les petites entreprises.</p>	<p>Favorable</p>	<p>Bonne mesure dans son principe mais modalités d'application à revoir. Pour ne pas alourdir la charge administrative des petites entreprises, ces informations annuelles devraient pouvoir être données de manière orale.</p>
<p><u>Proposition n° 34</u></p> <p>Pour lever toute ambiguïté, la commission préconise que la loi précise à quel moment et sous quelle forme doit intervenir la consultation du comité d'entreprise, en cas de négociation collective. Il faut que celle-ci ait lieu en amont et ne porte que sur le principe, l'objet et les orientations de la négociation envisagée par le chef d'entreprise. Il devrait être explicitement précisé qu'en cas de succès de la négociation, l'accord qui en résulte ne fait pas l'objet d'une consultation.</p>	<p>Mesure très Insuffisante</p>	<p>Cette consultation du comité, préalable à la signature des accords collectifs d'entreprise, devrait être purement et simplement supprimée.</p>
<p><u>Proposition n° 35</u></p> <p>La loi doit autoriser le chef d'entreprise à adapter le délai de la convocation ou la consultation du comité dans la stricte limite de ce qui est nécessaire pour lui éviter de commettre des infractions notamment dans le domaine financier.</p>	<p>Favorable</p>	

<p><u>Proposition n° 36</u></p> <p>La commission propose que l'inscription à l'ordre du jour des questions pour lesquelles la consultation du comité d'entreprise est imposée par la loi ou par un accord collectif soit désormais automatique, à l'initiative du chef d'entreprise, dans un délai de 8 jours à compter du refus du secrétaire, comme l'est l'inscription à l'ordre du jour à la demande de la majorité des membres du comité. Ceci ne concerne pas la question des modalités de fixation de l'ordre du jour de la deuxième réunion du comité d'entreprise dans le cadre d'une procédure de licenciement économique. Il s'agit là d'un sujet spécifique qui doit être traité dans le cadre de la négociation interprofessionnelle actuellement en cours.</p>	<p>Favorable mais mesure très insuffisante</p>	<p>Bonne mesure mais qui ne va pas assez loin. Il faut l'appliquer à toutes les réunions en supprimant le délai de huit jours.</p>
<p><u>Proposition n° 37</u></p> <p>Pour limiter les conflits inutiles, un accord préalable entre le chef d'entreprise et la majorité des membres élus du comité d'entreprise, portant, non sur le principe de l'expertise ou le choix de l'expert, mais sur les modalités de celle-ci, devrait être prévu. En cas de désaccord, le juge des référés pourrait être saisi. Un barème prévu par la loi devrait encadrer le montant des sommes consacrées par les entreprises au financement de l'expertise.</p>	<p>Favorable</p>	
<p><u>Proposition n° 38</u></p> <p>La commission propose de réunir les deux budgets en un seul document indiquant la ventilation des dépenses entre les deux sections. Un accord collectif pourrait autoriser le transfert de l'éventuel reliquat des fonds destinés au fonctionnement, dès lors que les fonds disponibles excéderaient le montant de l'année en cours augmenté d'une année, au financement des activités sociales et culturelles du CE et/ou, si un accord de branche le prévoit et en fixe les conditions, au financement d'expertise ou d'autres formes de mutualisation.</p>	<p>Défavorable</p>	<p>Lorsque le comité ne dépense pas tout son budget de fonctionnement, les sommes inutilisées devraient être reversées à l'entreprise.</p> <p>La mutualisation est une proposition dangereuse dans la mesure où elle peut aboutir à l'instauration d'un taux minimal général obligatoire.</p> <p>Voir proposition du MEDEF n° 42</p>

<p><u>Proposition n° 39</u></p> <p>Pour faciliter la gestion commune des activités sociales et culturelles au sein des entreprises comportant plusieurs établissements : le recours à une telle gestion devrait pouvoir être décidé par un accord conclu selon les règles de droit commun.</p>	<p>Favorable</p>	<p>Mesure destinée à répondre à des demandes très ponctuelles.</p>
<p><u>Proposition n° 40</u></p> <p>Il serait souhaitable de passer au crible l'ensemble des dispositions pénales en droit du travail pour clarifier la définition des infractions, notamment par rapport au droit pénal général, et ne conserver que les sanctions réprimant les comportements les plus graves.</p>	<p>Favorable</p>	
<p><u>Proposition n° 41</u></p> <p>Le développement des mesures de police administrative ou des procédures de référé pourrait constituer, dans certains cas, une alternative efficace à la sanction pénale.</p>	<p>Favorable</p>	
<p><u>Proposition n° 42</u></p> <p>La commission préconise de reprendre, dans le code du travail, l'énoncé des principes fondamentaux du droit pénal.</p>	<p>Favorable</p>	
<p><u>Proposition n° 43</u></p> <p>Pour étendre le champ de la négociation collective, la commission préconise d'organiser, à travers un pacte clair, la collaboration entre le législateur et les partenaires sociaux.</p>	<p>Réservé</p>	<p>Cette proposition permet d'éviter la demande résultant de la position commune précitée de consacrer constitutionnellement la place de la négociation collective.</p>

<p><u>Proposition n° 44</u></p> <p>La commission propose que soient étudiées, dans le respect du caractère impératif de la loi, les voies d'assurer une stabilité effective aux accords face aux modifications législatives. Elle propose d'insérer dans le code du travail une disposition législative générale prévoyant qu'à défaut de mention contraire dans la loi, les accords préexistants valablement conclus restent valides durant un délai de deux ans à compter de l'entrée en vigueur d'une loi nouvelle.</p>	<p>Réservé</p>	<p>Idem</p>
<p><u>Proposition n° 45</u></p> <p>La commission estime qu'il faudra mettre en place un instrument permettant de mesurer l'audience des organisations syndicales. Cette réforme devrait être élaborée en étroite concertation avec les organisations syndicales. Elle pourrait déboucher sur l'organisation, tous les 5 ans, d'une consultation des salariés dans les branches et les entreprises. Cette consultation servirait par ailleurs à désigner les juges prud'homaux.</p>	<p>Défavorable</p>	
<p><u>Proposition n° 46</u></p> <p>Il convient de mettre, dans les petites entreprises, à la disposition des négociateurs, notamment salariés, une expertise et un appui technique, organisés dans un cadre paritaire.</p>	<p>Défavorable</p>	<p>Cette mesure ferait intervenir des personnes ne connaissant pas les problèmes de l'entreprise et aurait, en outre, l'inconvénient de déséquilibrer la négociation dans les petites entreprises.</p>
<p><u>Proposition n° 47</u></p> <p>La commission propose d'étendre aux salariés mandatés par une organisation syndicale pour mener une négociation les dispositions du code du travail permettant d'une part aux délégués syndicaux de prendre contact avec le personnel de l'entreprise et d'autre part aux sections syndicales d'organiser des réunions sur le lieu de travail.</p>	<p>Défavorable</p>	<p>Pour prendre ces contacts, les salariés mandatés auront besoin d'heures de délégation. Cette mesure aboutirait à créer une nouvelle institution représentative.</p>
<p><u>Proposition n° 48</u></p> <p>Pour des raisons de clarté et de simplicité, la commission préconise de retenir, pour les accords de groupe, une règle d'articulation avec les accords de niveau supérieur identique à celle qui vaut pour les accords d'entreprise.</p>	<p>Favorable</p>	

<p><u>Proposition n° 49</u></p> <p>Pour faciliter la négociation au niveau du groupe, la commission recommande de prévoir dans le code du travail la possibilité de désigner un coordinateur syndical de groupe habilité à négocier et à signer des accords collectifs.</p>	<p>Mesure déjà adoptée</p>	
<p><u>Proposition n° 50</u></p> <p>Le Ministre pourrait appeler les partenaires sociaux à favoriser le regroupement des branches pour aboutir au total à moins d'une centaine de branches. Cette évolution ne pourrait que favoriser l'effectivité des textes conventionnels.</p>	<p>Défavorable</p>	<p>Une telle mesure constitue une atteinte à l'autonomie des partenaires sociaux.</p> <p>Il serait en revanche utile de prévoir des modalités facilitant le regroupement de conventions collectives de branche</p>