

Note de veille sociale n°7 Juin 2009

ACTUALITÉS SOCIALES

A PROPOS DE ...

La négociation sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi

Lors de la première séance de négociation sur « la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi », les partenaires sociaux ont arrêté les grands thèmes de discussion et le calendrier.

La négociation devrait se dérouler en deux phases : la première, destinée à répondre en urgence aux problématiques liées à la crise, pourrait déboucher sur un accord d'ici la mi-juillet ; la seconde, portant sur des sujets jugés moins urgents, devrait débuter à la rentrée.

Deux dates de négociation ont d'ores et déjà été fixées : le 24 juin et le 8 juillet prochains.

Dans un premier temps, la négociation portera sur le maintien du lien contractuel au travers du chômage partiel, du prêt de main-d'œuvre, des groupements d'employeurs, et de la mobilité au sein du groupe et des entreprises. À la demande des syndicats, la question des salariés les plus fragilisés par la crise a été intégrée à cette première phase de la négociation.

La seconde phase de la négociation devrait permettre d'aborder la sécurisation des parcours professionnels et l'anticipation de la sortie de crise. Il s'agira notamment de traiter des questions de revitalisation des bassins d'emploi, des congés de reclassement et de la simplification des dispositifs existants. L'accès à l'emploi sera aussi abordé à travers « le lien entre les différentes formes d'emploi et l'utilisation des différents contrats de travail, ainsi que l'amélioration de l'information pour faciliter le retour à l'emploi ».

Des négociations menées dans les entreprises en 2008

En 2008, les rémunérations et le temps de travail ont été les principales thématiques abordées dans les accords signés dans les entreprises par les syndicats.

Selon le projet de bilan de la négociation collective pour 2008, 49 330 accords ont été conclus au niveau de l'entreprise. Parmi ces textes, 27 100 ont été signés par des représentants du personnel.

En 2008, les rémunérations (salaires et primes) demeurent la principale thématique abordée dans les accords signés dans les entreprises par les syndicats (8 026 sur un total de 22 115 accords).

Situé en deuxième position, le temps de travail occupe une place croissante dans la négociation d'entreprise.

Cette augmentation s'explique en partie par la remise en cause ou la renégociation des accords sur la réduction de temps de travail qui avaient été signés entre 1998 et 2001. On observe également une hausse significative du nombre de textes signés en 2008 sur la modulation du temps de travail.

La part des accords signés par des délégués syndicaux et portant sur des dispositifs d'épargne salariale (intéressement, participation, plans d'épargne entreprise et plans d'épargne retraite collectifs) se stabilise en 2008.

La loi du 23 mars 2006, qui renforce l'obligation de négocier sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, continue de se traduire par un accroissement significatif du nombre d'accords abordant ce thème.

La réforme de la médecine du travail

Organisation

La commission médico-technique des Services de Santé au Travail formulerait des propositions sur la coordination et à la planification de l'activité des différents acteurs, notamment quant aux priorités définies par ce service en concertation avec la DRTEFP, la CRAM (caisse régionale d'assurance maladie).

Actions des SST inter entreprises

Concernant les médecins du travail

Un seul examen médical suffirait aux médecins du travail pour constater l'inaptitude physique du salarié à l'issue de l'arrêt de travail dont la contestation relèverait du contentieux prud'homal.

Les médecins du travail seraient compétents pour constater si une inaptitude physique résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

La visite de pré reprise devrait être privilégiée lors d'un arrêt de travail prolongé. Quant à la visite périodique, elle serait faite tous les quatre ans pour les salariés qui ne sont pas exposés à des risques spécifiques. Concernant les infirmiers en santé au travail

La réglementation devrait prévoir la participation de ces infirmiers en matière de suivi des salariés (information et formation sur les risques professionnels, etc.) et de prévention en milieu de travail (participation aux évaluations des risques professionnels, etc.).

Concernant les intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP)

Les services de santé au travail doivent s'appuyer sur des spécialistes pluri-

disciplinaires (experts en ergonomie, en toxicologie, etc.) internes et/ou externes.

La négociation sur la réforme de la médecine du travail progresse

Réunis le 9 juin, les partenaires sociaux ont avancé sur l'épineuse question de la gouvernance des services de santé au travail inter entreprises.

Ils sont donc convenus d'un pilotage à trois niveaux de ces services.

- Au niveau national, serait mise en place une commission paritaire dédiée aux STT au sein du nouveau Coct. Cette structure serait chargée de fixer les orientations qui seront ensuite déclinées au niveau régional

- Les syndicats ont affirmé la nécessité de regrouper les SST au niveau régional au sein d'une instance de pilotage.

- Enfin, au niveau local, le patronat propose une nouvelle composition du conseil d'administration des STT. Actuellement composé des entreprises adhérentes (aux deux tiers) et des salariés (un tiers), il se diviserait désormais en trois collèges – employeurs, entreprises adhérentes et organisations syndicales –, chacun disposant d'un tiers des sièges. À l'origine, des OS souhaitaient une répartition paritaire.

CELA AVANCE OU SE PRÉCISE POUR

...

La création de deux aides pour favoriser l'embauche d'apprentis

Les aides seront accordées pour les embauches d'apprentis réalisées entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010.

Deux décrets fixent les modalités des deux aides à l'embauche d'apprentis, annoncées par le président de la République lors de la présentation du plan d'urgence en faveur des jeunes le 24 avril. Les embauches d'apprentis concernées sont celles réalisées à compter 24 avril 2009 et jusqu'au 30 juin 2010.

Extension du dispositif « zéro charge » aux apprentis

Le dispositif « zéro charge » mis en place pour l'année 2009 pour toute embauche réalisée par les entreprises de moins de dix salariés est étendu aux embauches d'apprentis dans les entreprises de 11 salariés et plus. L'aide est accordée pour une durée de 12 mois au titre des gains et rémunérations versés à compter du 1er mai 2009.

Gestion des aides et conditions d'attribution communes

Les deux aides sont gérées par Pôle emploi avec lequel l'État conclut une convention. Pôle emploi contrôle l'exactitude des déclarations des bénéficiaires des aides.

Les allègements de charges pour les entreprises engagées dans des NAO

Le ministère du Travail et la Direction de la Sécurité sociale apportent des précisions sur la mise en œuvre de l'allègement Fillon et des exonérations de cotisations pour les entreprises respectant leur obligation de négocier sur les salaires.

Afin de dynamiser les négociations salariales au niveau des entreprises et des branches, la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail réserve le bénéfice plein et entier de l'allègement Fillon et des exonérations de cotisations ciblées géographiquement aux entreprises respectant leur obligation de négocier sur les salaires dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO).

La loi prévoit par ailleurs que le bénéfice de l'allègement Fillon sera maximal pour les entreprises des branches dont les salaires minima conventionnels sont au moins égaux au smic.

Dans une circulaire commune datée du 29 mai, le ministère du Travail et la Direction de la Sécurité sociale apportent des précisions sur la mise en œuvre de ce dispositif au niveau de l'entreprise. Les dispositions de cette loi sont applicables depuis le 1er janvier 2009.

Précisions sur l'obligation de négocier

La circulaire rappelle tout d'abord que seules sont concernées les entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier sur les salaires, autrement dit celles de 50 salariés et plus disposant d'une section syndicale et celles de moins de 50 salariés dans lesquelles un syndicat représentatif a désigné un délégué du personnel comme délégué syndical.

Le bénéfice total des allègements est conditionné au respect par l'employeur de son obligation d'engager chaque année une NAO portant sur les salaires effectifs. La circulaire apporte des précisions sur cette condition.

- Périmètre de négociation. L'obligation d'engager la négociation s'apprécie au niveau de l'entreprise. Une entreprise composée de plusieurs établissements peut mener la négociation soit au niveau de l'entreprise (tous les établissements étant alors couverts), soit au niveau de chaque établissement. En revanche, la négociation au niveau d'un groupe n'exonère pas chaque société le composant de leur obligation en matière de négociation.
- Périodicité de la négociation. La circulaire indique que l'année civile n'est pas la référence de cette périodicité, chaque entreprise disposant de son propre calendrier annuel de négociation.
- Obligation de loyauté. L'obligation de négocier n'est assortie d'aucune obligation de conclure un accord. Il suffit donc que la négociation ait été engagée. La circulaire insiste toutefois sur le fait que l'employeur est astreint à une obligation de loyauté. En cas d'échec des négociations, un procès-verbal de désaccord doit être déposé. Ce document doit attester de l'« engagement sérieux et loyal » des négociations par l'employeur. Cela implique notamment qu'un calendrier de réunions ait été fixé et que les organisations syndicales aient été convoquées à la négociation.
- Preuve de la négociation. L'entreprise doit être en mesure de justifier de l'engagement des négociations. Pas de difficultés particulières sur ce point, l'employeur devant, le cas échéant, produire soit la copie de l'accord salarial conclu, soit le

procès-verbal de désaccord. Au besoin, les Urssaf s'adresseront aux directions départementales du travail compétentes.

- Entreprises de travail temporaire. Il est précisé que les entreprises de travail temporaire ne seront pas sanctionnées dans le cas où des salariés effectueraient une mission d'intérim dans une entreprise utilisatrice n'ayant pas satisfait à ses obligations en matière de négociation.

Allègements et exonérations concernés

Il s'agit des allègements généraux de cotisations dits « allègement Fillon », ainsi que des exonérations ciblées géographiquement pouvant remplacer ces allègements dans certaines zones. La circulaire reprend la liste figurant dans le texte de loi et l'actualise.

Sanctions progressives

En cas de non-respect de l'engagement de NAO sur les salaires au cours d'une année civile, le montant des allègements et exonérations au titre des salaires versés cette même année est réduit de 10 %. La loi étant applicable depuis le 1er janvier 2009, l'entreprise qui n'aura pas respecté en 2009 l'obligation de NAO devra opérer une diminution de 10 % sur le tableau récapitulatif des cotisations de 2009, exigible en janvier 2010.

Si l'entreprise ne respecte pas son obligation de négociation pendant trois années consécutives, elle sera totalement privée du bénéfice des allègements et exonérations au titre des rémunérations versées au cours de la troisième année.

IL SE DIT À PROPOS DE ...

Du financement de la Sécurité Sociale

Parmi ses pistes de réflexion, le gouvernement envisagerait de faire supporter le coût des arrêts de travail de courte durée par les entreprises et ceux de longue durée par la Sécurité sociale. Les mutuelles devraient davantage participer au remboursement des soins.

Des arrêts de travail

11 % des arrêts de travail sont injustifiés ou trop longs

Selon un bilan de l'Assurance maladie, plus d'un arrêt de travail sur dix serait injustifié ou trop long. En hausse depuis 2007, le nombre des arrêts de travail a bondi au premier trimestre 2009.

Selon le bilan annuel de la Caisse Nationale d'Assurance-Maladie (CNAM), 11 % des arrêts de travail sont injustifiés ou trop longs. Ces chiffres sont issus des 1,2 million de contrôles effectués l'an dernier par les médecins-conseils de la CNAM.

Sur les 285 000 contrôles effectués sur des salariés en arrêt-maladie d'une durée inférieure à 45 jours, 13 % étaient injustifiés ou trop longs.

En outre, le nombre des arrêts de travail est en hausse depuis 2007, après deux ans de baisse. Il a notamment augmenté de 6,4 % sur les trois premiers mois de l'année.

LES ÉCHOS ...

La Cour de Cassation juge une période d'essai de 12 mois est déraisonnable

Une période d'essai de 12 mois n'est pas compatible avec la convention 158 de l'Organisation internationale du travail, selon un arrêt de la Cour de cassation.

L'article 2 de la convention 158 de l'OIT, concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, permet aux États membres d'exclure de ses dispositions les travailleurs effectuant une période d'essai ou n'ayant pas la période d'ancienneté requise, à condition que la durée de celle-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable.

Le débat sur le caractère raisonnable d'une période excluant le droit du licenciement au regard de la convention 158 de l'OIT a

animé les prétoires il y a encore quelques mois, lorsque les juges ont eu à connaître du CNE.

La cour d'appel de Paris avait jugé la période de consolidation de deux ans déraisonnable (CA Paris, 6 juillet 2007). Mais la Cour de cassation, qui avait aussi condamné le CNE, n'avait pas pris position sur le caractère raisonnable ou non du délai de deux ans (Cass. soc., 1er juillet 2008, n° 07-44.124).

Exigences de la convention 158 de l'OIT
Cette fois, et sans détour, la Haute juridiction rejette l'idée d'une période d'essai de 12 mois : « Est déraisonnable, au regard de la finalité de la période d'essai et de l'exclusion des règles du licenciement durant cette période, la durée d'un an du stage prévu par la CCN du Crédit agricole pour les agents de la classe III engagés par CDI ».

Elle conclut que « l'article 10 de la CCN du Crédit agricole, qui prévoit une période de stage probatoire de 12 mois, n'est pas compatible avec les exigences de la convention 158 de l'OIT ». Il est probable que la Cour se soit inspirée de la loi du 25 juin 2008, qui a fixé des durées maximales pour la période d'essai.

Les cadres ne peuvent ainsi être soumis à un essai supérieur à huit mois, renouvellement inclus (C. trav., art. L. 1221-21).

Les députés amendent et adoptent la proposition de loi «Poisson»

La proposition de loi « visant à faciliter le maintien et la création d'emplois », présentée par le député UMP Jean-Frédéric Poisson, a été adoptée en première lecture à l'Assemblée nationale le 9 juin.

Ce texte vise à promouvoir des « formes d'emploi innovantes pour préserver et créer de l'emploi », dans le contexte de crise économique. Les députés ont apporté au texte d'origine de nombreuses modifications.

Les amendements visent essentiellement à améliorer les garanties des salariés.

Groupements d'employeurs. Le texte amendé ne restreint plus aux entreprises de plus de 300 salariés le champ de l'accord collectif (interprofessionnel ou de branche) définissant les garanties accordées aux salariés des groupements. Toute entreprise adhérente serait concernée.

Prêt de main-d'œuvre. Afin d'encadrer cette pratique, le texte impose des formalités spécifiques (convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse, l'entreprise utilisatrice et le salarié, avenant au contrat ou notification écrite au salarié), et permet au salarié de refuser sa mise à disposition sans risque de licenciement ou autre sanction.

Télétravail. Le texte amendé définit le télétravail, impose de fixer à l'avance les plages horaires pour contacter le salarié, et prévoit aussi qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace de pandémie, le télétravail serait considéré comme un simple aménagement du temps de travail. Il semble que, dans ce cas précis, la mise en œuvre du télétravail ne nécessiterait pas l'accord du salarié.

S'agissant du temps partiel, le texte amendé prévoit que sur la base du volontariat, en accord avec l'employeur et au moyen d'un avenant à leur contrat de travail, les salariés à temps partiel pourraient bénéficier d'une augmentation temporaire de leur durée de travail contractuelle, celle-ci pouvant dans ce cas atteindre l'horaire légal ou conventionnel. Notons qu'actuellement, la loi impose des plafonds à l'accomplissement d'heures complémentaires.

Par ailleurs, les députés ont supprimé l'article créant un crédit d'impôt pour les contrats de professionnalisation.

Ils ont aussi ramené à deux mois la durée de stage à partir de laquelle les stagiaires ont droit à une gratification. Enfin, ils ont consacré le rétablissement pour 2009 de l'allocation équivalent retraite, suivant les modalités précisées par décret.