

Paris, le 13 mai 2024

Projet de loi travail : AvoSial formule 8 propositions pour améliorer le droit du travail

Sommaire

Proposition n°1 : Clarifier la nature de la procédure de réunion du CSE en cas de concentration	2
Proposition n°2 : Créer un accord unique pour le dialogue social.....	3
Proposition n°3 : Apprécier le trouble objectif au niveau du service et non de l'entreprise	7
Proposition n°4 : Sécuriser les procédures de licenciement des salariés protégés	7
Proposition n°5 : Regrouper dans le Code du travail la liste de tous les salariés protégés en un article d'interprétation stricte	10
Proposition n°6 : Aligner la protection du délégué syndical sur le représentant du personnel au comité social et économique.....	10
Proposition n°7 : Limiter le contrôle de l'inspection du travail en cas de licenciement d'un salarié protégé et réduire le délai d'instruction	11
Proposition n°8 : Pérenniser le CDD multi-remplacement	11
Contact presse	13

Proposition n°1 : Clarifier la nature de la procédure de réunion du CSE en cas de concentration

CONSTAT :

L'article L. 2312-41 du Code du travail prévoit une obligation de réunir le comité social et économique (CSE) en cas de concentration faisant l'objet d'une demande d'autorisation auprès, selon la taille de l'opération, de l'Autorité de la concurrence (en France) ou de la Commission européenne (au niveau de l'Union européenne), mais ne précise pas s'il s'agit d'une procédure d'information ou de consultation.

Cette demande d'autorisation intervient à un stade où les accords relatifs à l'opération de concentration (généralement, contrat d'acquisition d'actions ou d'actifs) ont déjà été signés et, par définition, à un moment où les CSE concernés ont déjà été consultés sur l'opération.

Pour cette raison, il était largement admis en pratique qu'il s'agissait d'une procédure d'information. Ainsi, fort logiquement, l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 instaurant la réforme relative au CSE a fait figurer cette procédure dans une sous-section intitulée « consultations et informations ponctuelles » et ne l'a pas listée à l'article L. 2312-37 du Code du travail qui énumère les consultations ponctuelles.

Toutefois, dans le cadre des discussions sur la loi de ratification (loi n° 2018-217 du 29 mars 2018), le Sénat a introduit un amendement, qui était motivé par la simple correction d'un « oubli », et non pas par l'analyse de la nature de la procédure prévue audit article, et qui a introduit la procédure prévue à l'article L. 2312-41 dans la liste des consultations à l'article L. 2312-37 du Code du travail.

Or, comme indiqué précédemment, une telle consultation ne se justifie pas à ce stade de l'opération dès lors qu'une consultation a déjà eu lieu en amont (consultation préalable à la signature de la documentation d'acquisition en application de l'article L. 2312-8 du Code du travail).

Aussi, il y a lieu de supprimer les « opérations de concentration » de la liste figurant à l'article L. 2312-37 du Code du travail et de clarifier la nature de cette procédure à l'article L. 2312-41 du même code.

Par ailleurs, l'article L. 2312-41 prévoit un délai de 3 jours pour réunir le CSE après la publication du communiqué relatif à l'opération de concentration (par l'Autorité de la concurrence ou la Commission). Or, ce délai ne permet pas de respecter le délai légal de convocation de 8 jours prévu pour le CSE central à l'article L. 2316-17 du Code du travail. Il conviendrait donc d'allonger et de clarifier le point de départ du délai pour éviter cette contradiction entre différents textes du Code du travail.

PROPOSITION :

Abroger l'alinéa 5 de l'article L. 2312-37 du Code du travail :

Article L. 2312-37

« Outre les thèmes prévus à l'article L. 2312-8, le comité social et économique est consulté dans les conditions définies à la présente section dans les cas suivants :

1° Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;

2° Restructuration et compression des effectifs ;

3° Licenciement collectif pour motif économique ;

3° bis Opération de concentration ;

4° Offre publique d'acquisition ;

5° Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire. »

Modifier l'alinéa 1^{er} de l'article L. 2312-41 du Code du travail de la façon suivante :

Article L. 2312-41

« Lorsqu'une entreprise est partie à une opération de concentration, telle que définie à l'article L. 430-1 du code de commerce, l'employeur réunit **et en informe** le comité social et économique au plus tard dans un délai de ~~trois~~ **huit** jours **ouvrés** à compter **du lendemain** de la publication du communiqué relatif à la notification du projet de concentration, émanant soit de l'autorité administrative française en application de l'article L. 430-3 du même code, soit de la Commission européenne en application du règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 sur les concentrations. »

Proposition n°2 : Créer un accord unique pour le dialogue social

CONSTAT :

Malgré la réforme de 2017 des instances représentatives du personnel (IRP) visant à simplifier, revitaliser et améliorer qualitativement le dialogue social, le taux de couverture des IPR dans les PME demeure insuffisant. En 2020, 85,4% des entreprises de plus de 50 salariés étaient dotées d'IRP élues, contre 32% des entreprises de 11 à 49 salariés.

Afin de prolonger l'esprit de la réforme de 2017, une simplification des élections professionnelles pourrait être envisagée. En effet, la préparation du processus électoral requiert pas moins de trois véhicules juridiques différents : un accord collectif (ou une décision unilatérale) pour le vote électronique le cas échéant, un(e) autre pour la détermination du nombre d'établissements distincts et enfin la pierre angulaire de l'organisation des élections professionnelles : le protocole d'accord électoral.

Or, ces divers véhicules répondent à un calendrier précis, avec des interlocuteurs et des règles de validité différents, ce qui complexifie la mise en œuvre du processus.

Un support unique définissant les modalités pratiques de l'organisation des élections permettrait donc d'éviter la multiplication des formalités des entreprises, des processus de négociation et surtout des risques de nullité des élections.

Le vote électronique ainsi que le nombre et le périmètre des établissements distincts pourraient donc être prévus par le PAP et seraient alors soumis à une condition de validité de double majorité.

PROPOSITION :

Modifier les dispositions du Code du travail comme suit :

- Vote électronique

Article L. 2314-26

« L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe.

Elle peut également avoir lieu par vote électronique, selon les modalités fixées par un décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, si un accord d'entreprise **ou un protocole d'accord préélectoral conclu conformément à l'article L. 2314-6**, ou à défaut, l'employeur le décide.

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts. »

Article R. 2314-5

« L'élection des membres de la délégation du personnel du comité social et économique peut être réalisée par vote électronique sur le lieu de travail ou à distance.

*« ~~Sans préjudice des dispositions relatives au protocole d'accord préélectoral prévues aux articles L. 2314-5 et suivants, la~~ La possibilité de recourir à un vote électronique est ouverte par un accord d'entreprise ou par un accord de groupe **ou un protocole d'accord préélectoral conclu conformément à l'article L. 2314-6**. A défaut d'accord, l'employeur peut décider de ce recours qui vaut aussi, le cas échéant, pour les élections partielles se déroulant en cours de mandat.*

Un cahier des charges respectant les dispositions des articles R. 2314-6 et suivants est établi dans le cadre de l'accord mentionné au deuxième alinéa ou, à défaut, par l'employeur.

Le cahier des charges est tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail. Il est mis sur l'intranet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

La mise en place du vote électronique n'interdit pas le vote à bulletin secret sous enveloppe si l'accord ou l'employeur n'exclut pas cette modalité. »

Article R. 2314-13

*« Le protocole d'accord préélectoral mentionne la conclusion de l'accord d'entreprise ou de l'accord de groupe **ou intègre des dispositions** autorisant le recours au vote électronique et, s'il est déjà arrêté, le nom du prestataire choisi pour le mettre en place.*

Il comporte en annexe la description détaillée du fonctionnement du système retenu et du déroulement des opérations électorales. »

- Etablissements distincts

Article L. 2313-2

« ~~Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12, détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.~~

Un protocole d'accord préélectoral conclu conformément à l'article L. 2314-6 détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts. »

Article L. 2313-3

« ~~En l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées à l'article L. 2313-2 et en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts.~~ »

Article L. 2313-43

*« En l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées ~~aux articles L. 2313-2 et L. 2313-3~~ **à l'article L. 2313-2**, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel. »*

Article L. 2313-54

« En cas de litige portant sur la décision de l'employeur prévue à l'article L. 2313-43, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par l'autorité administrative du siège de l'entreprise dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat. ~~Lorsqu'elle intervient dans le cadre d'un processus électoral global,~~ La saisine de l'autorité administrative suspend ce processus jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux. »

Article R. 2313-1

« Lorsqu'il prend une décision sur la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts en application de l'article L. 2313-43, l'employeur la porte à la connaissance de chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise et de chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

~~Lorsque les négociations se sont déroulées conformément à l'article L. 2313-3, l'employeur réunit le comité afin de l'informer de sa décision.~~

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ~~ou lorsque les négociations se sont déroulées conformément à l'article L. 2313-3, le comité social et économique,~~ peuvent dans le délai de quinze jours à compter de la date à laquelle ils en ont été informés, contester la décision de l'employeur devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. »

Article R. 2313-2

« Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi prend sa décision dans un délai deux mois à compter de la réception de la contestation. Cette décision est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception portant mention des voies et délais de recours. Elle peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal judiciaire dans un délai de quinze jours suivant sa notification.

En cas de décision implicite de rejet du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ~~ou, lorsque les négociations se sont déroulées conformément à l'article L. 2313-3, le comité social et économique~~ peuvent saisir, dans un délai de quinze jours, le tribunal judiciaire afin qu'il soit statué sur la contestation. »

Article R. 2313-4

« Lorsque l'un des employeurs mandaté par les autres prend une décision sur la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts en application de l'article L. 2313-8, il la porte à la connaissance de chaque organisation syndicale représentative dans l'unité économique et sociale et de chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale dans l'unité économique et sociale, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

~~Lorsque les négociations se sont déroulées conformément au quatrième alinéa de l'article L. 2313-8, l'employeur mandaté par les autres réunit le comité afin de l'informer de sa décision.~~

Les organisations syndicales représentatives dans l'unité économique et sociale et les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans l'unité économique et sociale ~~ou, lorsque les~~

~~négociations se sont déroulées conformément au quatrième alinéa de l'article L. 2313-8 le comité social et économique peuvent, dans le délai de quinze jours à compter de la date à laquelle ils en ont été informés, contester la décision de l'employeur devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. »~~

Article R. 2313-5

« Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi prend sa décision dans un délai deux mois à compter de la réception de la contestation. Cette décision est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception portant mention des voies et délais de recours. Elle peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal judiciaire dans un délai de quinze jours suivant sa notification.

En cas de décision implicite de rejet du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, les organisations syndicales représentatives dans l'unité économique et sociale et les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou, lorsque les négociations se sont déroulées conformément au quatrième alinéa de l'article L. 2313-8, le comité social et économique peuvent saisir, dans un délai de quinze jours, le tribunal judiciaire afin qu'il soit statué sur la contestation. »

Article L. 2312-8

« Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins onze salariés est reconnue par accord collectif ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, un comité social et économique commun est mis en place.

Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les unités économiques et sociales comportant au moins deux établissements.

~~Un accord d'entreprise conclu au niveau de l'unité économique et sociale dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12, protocole d'accord préélectoral conclu conformément à l'article L. 2314-6 au niveau de l'unité économique et sociale détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.~~

~~En l'absence d'un tel accord et en l'absence de délégué syndical désigné au niveau de l'unité économique et sociale, un accord entre les entreprises regroupées au sein de l'unité économique et sociale et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts.~~

En l'absence d'un tel accord d'entreprise ou d'accord conclu avec le comité social et économique, l'un des employeurs mandatés par les autres fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

En cas de litige portant sur cette décision, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par l'autorité administrative du siège de l'entreprise qui a pris la décision dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat. Lorsqu'elle intervient dans le cadre d'un processus électoral global, La saisine de l'autorité administrative suspend ce processus jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin. »

Proposition n°3 : Apprécier le trouble objectif au niveau du service et non de l'entreprise

CONSTAT :

L'article L. 1132-1 du Code du travail fait interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé.

Pour autant, ce texte ne s'oppose pas à ce qu'un licenciement soit motivé, non pas par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise qui se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent son fonctionnement.

Pour constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, la désorganisation doit être constatée au niveau de l'entreprise, ce qui instaure automatiquement une rupture d'égalité importante entre les entreprises selon leurs effectifs.

Effectivement, si la preuve de la désorganisation de l'entreprise est difficile à être rapportée dans une entreprise de taille réduite, cela s'avère impossible dans une entreprise de taille plus importante.

Pourtant, même les entreprises de taille importantes ont des besoins de remplacement.

PROPOSITION :

L'obligation de justifier d'une désorganisation de l'entreprise serait supprimée.

En lieu et place de celle-ci, lui serait substituée une désorganisation au niveau du service concerné par l'absence.

Cette modification permettrait de ramener de l'égalité parmi les entreprises qu'importe leur effectif.

Le Code du travail pourrait être doté de l'article suivant :

« Le licenciement fondé non pas sur l'état de santé mais sur la nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent le fonctionnement du service auquel il appartient constitue une cause réelle et sérieuse. »

Proposition n°4 : Sécuriser les procédures de licenciement des salariés protégés

CONSTAT :

L'objectif principal de la procédure d'autorisation de licenciement ou de transfert du contrat par l'Inspection du travail est de contrôler l'absence de discrimination du salarié protégé à l'occasion du transfert ou de la rupture de son contrat de travail.

Ainsi il y a obligation d'obtenir l'autorisation préalable de l'Inspection du travail sur le transfert du contrat de travail d'un salarié protégé à l'occasion d'un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement (L.2421-9, L.2414-1 et R. 2421-17 du Code du travail). Ceci afin que l'Inspection puisse s'assurer que le transfert n'est pas conçu ou mis à profit pour exclure de l'entreprise le salarié protégé.

En revanche, et de manière parfaitement cohérente, lorsque le transfert porte sur l'entreprise tout entière (exemple : cession pure et simple de l'entreprise), le transfert du contrat de travail de l'ensemble des salariés, protégés ou non s'opère de plein droit au nouvel employeur par l'effet de l'article L 1224-1 du Code du travail. Le transfert du contrat de travail s'impose alors à l'employeur et

au salarié protégé. Dans ce cas, parce qu'il ne peut y avoir de discrimination à l'égard des salariés protégés, il n'y a pas d'autorisation préalable à recueillir de l'Inspection du travail.

Cependant, en dépit de toute cohérence, l'entreprise qui n'appartient pas un groupe de société ou qui est la seule société située en France du groupe auquel elle appartient et qui licencie pour motif économique un salarié protégé dans le cadre de sa fermeture, doit demander l'autorisation à l'Inspection du travail. Pourtant dans ce cas, il n'y a pas de reclassement interne (L.1233-4 du Code du travail). En conséquence, l'ensemble de l'effectif de l'entreprise sera licencié pour motif économique. Il n'y a pas de choix à opérer entre les salariés. Dans cette hypothèse, il n'y a donc pas de possibilité de discriminer le salarié protégé à l'occasion de son licenciement économique.

La procédure de demande d'autorisation de licenciement dans une telle hypothèse est d'autant plus vaine qu'un autre point du contrôle de l'Inspection – le respect de l'obligation de reclassement interne – est lui aussi sans objet. De la même manière, l'Inspection n'a pas non plus dans ce cas l'obligation de contrôler la bonne application des critères d'ordre au sein des catégories professionnelles, puisque l'ensemble des postes de l'entreprise est supprimé.

En cas de refus de l'autorisation de l'Inspection du travail dans une telle situation, l'entreprise - qui n'a plus d'activité et ne peut donc pas fournir de travail au salarié protégé - doit malgré tout continuer (sans limite de temps a priori) à lui payer ses salaires puisqu'elle n'a pas obtenu l'autorisation de licencier. Ceci conduit à l'engorgement des services du Ministère du travail et des juridictions administratives dans le cadre des recours/contentieux afférents. En outre, il est courant de constater que certains salariés dont l'autorisation de licenciement a été refusée, et alors même que dans les faits ils ne travaillent plus et ne font plus partie d'un collectif de travailleurs, rencontrent des difficultés à s'inscrire pleinement dans les démarches nécessaires à leur reclassement externe/ à leur retour à un emploi réel.

PROPOSITION :

Supprimer l'obligation pour l'employeur d'obtenir l'autorisation de l'Inspection du travail pour licencier pour motif économique un salarié protégé à l'occasion de la fermeture de l'entreprise lorsque l'entreprise ne fait pas partie d'un groupe ou qu'elle est la seule société du groupe située en France.

Il serait ainsi ajouté à l'article L. 2411-1 du Code du travail l'alinéa suivant :

Article L. 2411-1

« Bénéficie de la protection contre le licenciement prévue par le présent chapitre, y compris lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, le salarié investi de l'un des mandats suivants :

- 1° Délégué syndical ;*
- 2° Membre élu à la délégation du personnel du comité social et économique ;*
- 3° Représentant syndical au comité social et économique ;*
- 4° Représentant de proximité ;*
- 5° Membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises ;*
- 6° Membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen ;*
- 7° Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société européenne ;*

7° bis Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société coopérative européenne ;

7° ter Membre du groupe spécial de négociation et représentant au comité de la société issue de la fusion transfrontalière ;

8° Représentant du personnel d'une entreprise extérieure, désigné à la commission santé, sécurité et conditions de travail d'un établissement comprenant au moins une installation classée figurant sur la liste prévue à l'article L. 515-36 du code de l'environnement ou mentionnée à l'article L. 211-2 du code minier ;

9° Membre d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture prévue à l'article L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime ;

10° Salarié mandaté, dans les conditions prévues aux articles L. 2232-23-1 et L. 2232-26, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;

11° Représentant des salariés mentionné à l'article L. 662-4 du code de commerce ;

12° Représentant des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises du secteur public, des sociétés anonymes et des sociétés en commandite par actions ;

13° Membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale mentionné à l'article L. 231-11 du code de la sécurité sociale ;

14° Membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération mentionné à l'article L. 114-24 du code de la mutualité ;

15° Représentant des salariés dans une chambre d'agriculture, mentionné à l'article L. 515-1 du code rural et de la pêche maritime ;

16° Conseiller du salarié inscrit sur une liste dressée par l'autorité administrative et chargé d'assister les salariés convoqués par leur employeur en vue d'un licenciement ;

17° Conseiller prud'homme ;

18° Assesseur maritime, mentionné à l'article 7 de la loi du 17 décembre 1926 relative à la répression en matière maritime ;

19° Défenseur syndical mentionné à l'article L. 1453-4 ;

20° Membre de la commission mentionnée à l'article L. 23-111-1.

La protection contre le licenciement prévue par le présent chapitre ne s'applique toutefois pas au licenciement pour motif économique d'un salarié investi de l'un des mandats ci-dessus lorsque le licenciement est prévu à l'occasion de la fermeture de l'entreprise et que l'entreprise n'appartient pas à un groupe d'entreprises ou qu'elle est la seule entreprise du groupe à être située sur le territoire national. »

Et à l'article L. 2411-2 du Code du travail l'alinéa suivant :

Article L. 2411-2

« Bénéficient également de la protection contre le licenciement prévue par le présent chapitre, le délégué syndical le membre de la délégation du personnel du comité social et économique, le représentant de proximité, institués par convention ou accord collectif de travail.

La protection contre le licenciement prévue par le présent chapitre ne s'applique toutefois pas au licenciement pour motif économique d'un salarié investi de l'un des mandats ci-dessus lorsque le

licenciement est prévu à l'occasion de la fermeture de l'entreprise et que l'entreprise n'appartient pas à un groupe d'entreprises ou qu'elle est la seule entreprise du groupe à être située sur le territoire national. »

Proposition n°5 : Regrouper dans le Code du travail la liste de tous les salariés protégés en un article d'interprétation stricte

CONSTAT :

La loi confère aux titulaires d'un mandat électif ou désignatif une protection juridique contre la modification de leurs conditions de travail et toute forme de rupture de leur contrat de travail.

Si la majorité des mandats ouvrant droit à une protection sont prévus à l'article L. 2411-1 du Code du travail, certaines catégories de salariés pourtant titulaires de cette protection ne font pas partie de cette liste, ladite protection leur étant conférée par un autre article du Code ou par la jurisprudence.

PROPOSITION :

L'article L. 2411-1 du Code du travail serait complété des mandats de : médecin du travail, candidat aux élections professionnelles, salariés ayant demandé l'organisation des élections professionnelles, ancien titulaire d'un mandat électif ou désignatif s'il a exercé pendant au moins 2 ans.

Proposition n°6 : Aligner la protection du délégué syndical sur le représentant du personnel au comité social et économique

CONSTAT :

La loi confère aux titulaires d'un mandat de délégué syndical une protection juridique de 12 mois lors de la cessation de ce mandat.

Par ailleurs, le délégué syndical doit avoir exercé pendant un an pour bénéficier de la protection alors que l'ancien représentant syndical au comité social et économique doit avoir exercé pendant 2 ans.

Les délégués syndicaux bénéficient d'une super protection que rien ne justifie.

PROPOSITION :

Le texte de l'article L. 2411-3 du Code du travail pourrait être modifié comme suit :

Article L. 2411-3

« Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

*Cette autorisation est également requise pour le licenciement de l'ancien délégué syndical, durant les **six mois** suivant la date de cessation de ses fonctions, s'il a exercé ces dernières pendant au moins **deux ans**.* »

Elle est également requise lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la désignation du délégué syndical a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa désignation comme délégué syndical, avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement. »

Proposition n°7 : Limiter le contrôle de l'inspection du travail en cas de licenciement d'un salarié protégé et réduire le délai d'instruction

CONSTAT :

En l'état, le contrôle de l'inspecteur du travail saisi d'une demande d'autorisation de licenciement s'étend :

À la régularité de la procédure ;

- Au motif du licenciement ;
- À l'absence de discrimination en raison du mandat ;
- A l'existence d'un motif d'intérêt général s'opposant au licenciement.

Ce contrôle très élargi de l'inspecteur du travail créé une rupture d'égalité avec les salariés non protégés contraire à l'esprit de la disposition : vérifier l'absence de lien avec le mandat.

Or, au fil du temps l'inspecteur du travail s'est transformé en juge prud'homal.

L'alourdissement de ce contrôle a également eu pour effet d'allonger le délai d'autorisation à 2 mois quand, originellement, il était de 15 jours

PROPOSITIONS :

Le contrôle de l'inspecteur du travail serait cantonné à vérifier :

- L'absence de lien entre la rupture du contrat de travail et le mandat détenu par le salarié ;
- Et le respect de la procédure formelle.

Le débat sur la cause réelle et sérieuse serait porté classiquement devant le juge prud'homal.

Cette proposition permettrait également de ramener la procédure d'autorisation à 1 mois.

Elle permettrait en outre de rendre du temps aux inspections du travail qui pourraient se consacrer à leurs autres missions.

Proposition n°8 : Pérenniser le CDD multi-remplacement

CONSTAT :

L'article L. 1242-2 du Code du travail autorise uniquement la conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou d'un contrat de travail temporaire (CTT) pour le remplacement d'un seul salarié.

Du 13 avril 2023 au 13 avril 2025, une expérimentation du CDD multi-remplacement a été mise en place dans certains secteurs d'activité. Il devient possible pendant cette période de conclure un seul CDD ou un seul CTT pour remplacer plusieurs salariés absents.

Cette obligation de contrat unique entraîne plusieurs conséquences directes sur l'emploi :

- Une lourdeur accrue dans les procédures de recrutement ;
- Une précarité accrue des salariés qui ne bénéficient pas de contrats longs ;
- Un allongement des procédures de recrutement ;

- Un frein à l'embauche.

PROPOSITION :

Les articles L. 1242-2 et L. 1251-6 du Code du travail seraient modifiés en leur 1° comme suit :

Article L. 1242-2

« Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

*1° Remplacement **d'un ou plusieurs salariés de manière simultanée ou consécutive** en cas :*

a) D'absence ;

b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;

c) De suspension de son contrat de travail ;

d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité social et économique, s'il existe ;

e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer [...] »

Article L. 1251-6

« Sous réserve des dispositions de l'article L. 1251-7, il ne peut être fait appel à un salarié temporaire que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée " mission " et seulement dans les cas suivants :

*1° Remplacement **d'un ou plusieurs salariés de manière simultanée ou consécutive** en cas :*

a) D'absence ;

b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;

c) De suspension de son contrat de travail ;

d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité social et économique, s'il existe ;

e) D'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer. »

Nos remerciements aux adhérents contributeurs :

Stéphane Bloch, Frédérique Cassereau, Camille Cournot, Henri Guyot, Charlotte Hammelrath, Jérôme Hartemann, Amélie d'Heilly, Antoine Jouhet, Laurent Guardelli

Contact presse

Alix Germain - Agence Droit Devant
Tel : 07 64 44 74 36 - germain@droitdevant.fr

A propos d'AvoSial

Fondé en 2004, AvoSial est un syndicat d'avocats d'entreprises en droit social qui près de 600 membres à travers la France.

AvoSial met au cœur de ses travaux et de ses priorités la simplification et la sécurisation du droit du travail. Le syndicat se donne pour mission de valoriser le savoir-faire de ses adhérents sur l'évolution du droit social et sur l'élaboration de la doctrine. Réunis en commissions thématiques, les adhérents d'AvoSial travaillent sur des sujets d'actualité afin d'émettre des propositions concrètes, issues de leur pratique professionnelle au service des entreprises. www.avosial.fr

Retrouvez-nous :



[Twitter](#)



[LinkedIn](#)