



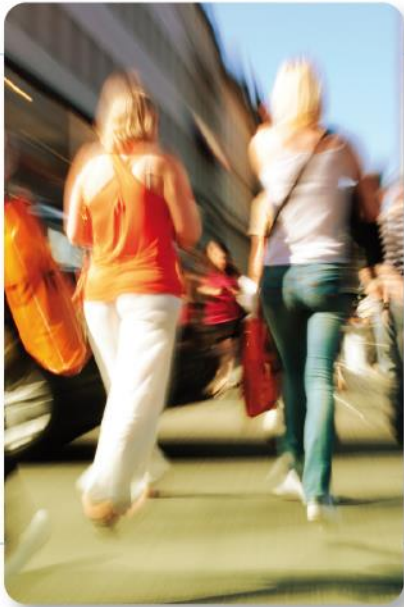
ALLIANCE DU COMMERCE

AMBITIONS POUR UN COMMERCE INNOVANT

CODRH DU 15 SEPTEMBRE 2016

Comité de liaison DRH 15 septembre 2016

SOMMAIRE



- Actualité des entreprises
- Informations Alliance du Commerce
- Dossiers d'actualité sociale



1. Actualité des entreprises

- Tour de table sur les principaux dossiers sociaux et points particuliers sur:
 - Travail dominical
 - Pénibilité
 - DSN
 - Loi Travail



2. Informations Alliance du Commerce

- Point sur le dialogue social dans les branches

➤ Habillement succursaliste

1) Les salaires

Application depuis le 1^{er} septembre de l'accord salaires étendu du 11 avril 2016



2. Informations Alliance du Commerce

- Point sur le dialogue social dans les branches

➤ Habillement succursaliste

2) Les classifications professionnelles

- signature subordonnée à une grille de salaire correspondant à ces classifications (voir grille de salaire en annexe)
- Signé par la CFE-CGC, la CFDT, oppositions de la CFTC et FO
=> leur représentativité n'est pas suffisante (moins de 50%) et l'accord est donc applicable
- Caractère impératif n'interviendra qu'après un délai de 12 mois suivant l'extension (celle-ci intervient environ 6 mois après le dépôt de l'accord)



2. Informations Alliance du Commerce

- Point sur le dialogue social dans les branches

➤ Habillement succursaliste

3) Commission paritaire de validation des accords

Plus d'obligation de validation par la commission de validation des accords

4) Toilettage de la convention collective

Négociation en cours. Troisième groupe de travail au mois d'octobre

5) Accord de comblement du passif du Forco

Présentation d'un projet d'accord lors de la prochaine réunion de négociation

6) Calendrier dernier semestre 2016 et 2017 à définir



2. Informations Alliance du Commerce

- Point sur le dialogue social dans les branches
 - Grands magasins et magasins populaires :
 - **Calendrier de la négociation de branche**
 - **Classifications professionnelles**
 - **Actualisation de la CCN**



2. Informations Alliance du Commerce

- FORCO: Comblement du passif de l'OPCA
- **FEC** : Signature d'un accord de branche
- **FEH** : bilatérales avec les entreprises pour débloquer la situation de la branche et présentation d'un projet d'accord à la prochaine réunion de négociation
- **UCV** : Gestion directe avec une entreprise (problème en grande partie résolu)



2. Informations Alliance du Commerce

➤ **FORCO : Informations sur le CPF**

- Surconsommation des fonds de la branche « Habillement succursaliste » (plus de 20 millions engagés pour une enveloppe de 4 millions)
 - Refus d'une avance d'une enveloppe de 30% sur le budget 2017
 - Dossiers en attente : possibilité de financement par la mutualisation des fonds des autres branches (fin décembre) + engagement des dossiers pour 2017
 - Demande de plus de stabilité par les entreprises pour 2017 (plus de politique de « Stop and go »)
 - Mise en place d'un groupe de travail pour définir la politique de branche en matière de CPF et sécuriser le dispositif
- Cadre du CPF : Demande du salarié / Rôle de l'entreprise -> Risques de contrôles sur l'utilisation des fonds de la formation



2. Informations Alliance du Commerce

➤ FORCO : Informations sur le CPF

- Autres sources de financement de la formation pour les ouvertures de magasins et l'accompagnement des mutations économiques
- Rôle des membres de la CPNEFP et de la SPP
- Intervention de Philippe Huguenin-Génie, Directeur adjoint du Forco, du Directeur du service informatique lors de la prochaine réunion du comité de liaison formation



2. Informations Alliance du Commerce

- Actions de lobbying en cours
 - Notion d'établissement pour le travail dominical
 - Ouverture dominicale Val d'Europe
 - Financement de la formation



3. Dossiers d'actualité sociale

- Loi El Khomri

Calendrier de publication des décrets:

141 décrets d'application attendus d'ici au mois de décembre pour une mise en œuvre de la loi au 1er janvier 2017.



3. Dossiers d'actualité sociale

- Loi El Khomri
- **Augmentation des heures de délégation des DS :**
 - Entre 50 et 150 salariés : passe de 10h à 12h
 - Entre 151 et 499 salariés : passe de 15h à 18h
 - A partir de 500 salariés : passe de 20h à 24h
- **Utilisation des heures de délégation des DS :**
 - Utilisation des heures de délégation pour participer pour son syndicat à des négo à d'autres niveaux ou aux réunions d'instance organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche
 - **Communication syndicale : à défaut d'accord collectif, l'entreprise, si elle a un intranet devra mettre un lien vers les publications et tracts des OS présentes dans l'entreprise.** L'utilisation ne doit pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise et devra préserver la liberté des salariés d'accepter ou refuser un message.
=> Un accord reste nécessaire notamment pour l'utilisation de la messagerie électronique de l'entreprise.



3. Dossiers d'actualité sociale

- Loi El Khomri
- **Garantie d'évolution de la rémunération :**
- En l'absence d'accord, pour ceux qui ont plus de **30% de leur temps en délégation** > **augmentation de leur rémunération** au moins égale sur l'ensemble de la durée de leur mandat, à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la période par les salariés de la même catégorie à ancienneté comparable (ou à défaut, des salariés de l'entreprise).
- **Le vote électronique :**
- Possibilité de mise en place du vote électronique par accord ou à défaut sur décision de l'employeur.
- **Utilisation du budget de fonctionnement du CE :**
- Possibilité d'utiliser une partie du 0,2 pour la formation des DP et DS.



3. Dossiers d'actualité sociale

- Loi El Khomri

Une instance de dialogue dans les réseaux de franchise

- Mise en place à la demande d'une OSR de la branche ou ayant constitué une section dans une entreprise du réseau.
- **Composition** : représentants des salariés, représentants des franchisés, présidée par le franchiseur
=> la composition est prévue par un accord ou à défaut selon les modalités fixées par décret
- **Fonctionnement** : par accord ou à défaut minimum 2 réunions par an et les autres éléments selon les modalités fixées par décret.
=> Suite à la décision du Conseil constitutionnel, le décret ne pourra pas ajouter des heures de délégation à celles déjà prévues par le droit commun.
- **Moyens** : Les membres de l'instance dotés des moyens matériels ou financiers nécessaires à leurs missions, dépenses de fonctionnement de l'instance prises en charge selon les modalités de l'accord
=> A défaut d'accord sur ce point la charge pèse sur le franchiseur et les franchisés.



3. Dossiers d'actualité sociale

- Loi El Khomri

Missions :

- Information sur les décisions du franchiseur de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés des franchisés.

=> L'instance peut formuler toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation pro des salariés, et les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient des garanties collectives complémentaires.



3. Dossiers d'actualité sociale

- Loi El Khomri
- **Les principaux changements en matière de temps de travail :**
 - **Plafond de travail hebdomadaire** : le passage de 44 heures à 46 heures de travail (sur 12 semaines) est **possible par accord d'entreprise**
 - **Heures supplémentaires** :
 - Possibilité pour l'accord d'entreprise de définir le contingent annuel d'heures supplémentaires, et surtout de prévoir le taux de majoration des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale.
 - ⇒ taux ne peut être inférieur à 10 %.
 - L'accord d'entreprise peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent
 - ⇒ À défaut d'accord, les taux de majoration des heures supplémentaires et modalités d'attribution de repos compensateur restent inchangés.
 - **La modulation du temps de travail** : la modulation du temps de travail pourra aller jusqu'à 3 ans si un accord majoritaire est obtenu au sein de l'entreprise, et à condition qu'un accord de branche ait prévu cette possibilité



3. Dossiers d'actualité sociale

- Loi El Khomri
- **Les principaux changements en matière de temps de travail :**
 - **Sécurisation du Forfait jours** : "sécuriser" le forfait en jours, notamment en améliorant le contrôle de la charge de travail du salarié et en assurant l'effectivité du nouveau "droit à la déconnexion".
=> vise à assurer le respect effectif du droit à la santé des salariés en forfait jours, en particulier par un contrôle accru de la charge de travail du salarié (article 2).

Les accords collectifs doivent :

- "la période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de douze mois consécutifs" ;
- le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait, dans la limite de 218 jours ;
- "les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences, ainsi que des arrivées et départs en cours de période".



3. Dossiers d'actualité sociale

- Loi El Khomri
- **Les principaux changements en matière de temps de travail :**

Cas des accords signés avant la loi :

- Lorsque les **accords sont révisés pour être mis en conformité avec la loi** : la convention de forfait se poursuit "sans qu'il y ait lieu de requérir l'accord du salarié" ;
 - **Les accords dont les dispositions sur la charge de travail déjà conformes, mais qui ne comporteraient pas les clauses "techniques"** (période de référence du forfait, conditions de prise en compte des arrivées, départs ou absences en cours de période), "continueront de produire leurs effets".
 - **Accord non conforme aux nouvelles dispositions** sur la mesure de la charge de travail, l'entretien sur l'organisation du travail et le droit à la déconnexion, les conventions de forfait peuvent tout de même se poursuivre, à condition que l'employeur respecte les mesures supplétives.

=> Sous les mêmes réserves, de nouvelles conventions peuvent être conclues.



3. Dossiers d'actualité sociale

- Loi El Khomri
 - **Congés :**
 - **les congés payés peuvent être pris dès l'embauche**
 - **Suppression du code du travail de la privation de l'indemnité compensatrice de congés payés en cas de faute lourde**
 - Possibilité pour un salarié de prendre plus de 24 jours de congés payés en une seule fois, étendue à ceux qui justifient de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie
 - Extension de l'attribution de deux jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge aux salariés de moins de 21 ans, jusque-là réservée aux femmes, aux hommes
 - Congé maternité : période de protection contre le licenciement dont bénéficie la salariée à l'issue du congé maternité est portée de quatre à dix semaines
 - Extension aux travailleurs saisonniers des dispositions relatives aux jours fériés, prévoyant notamment que le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise
 - Allongement de la liste des événements qui donnent droit à un congé : y sont ajoutés le décès du concubin et l'annonce de la survenue du handicap d'un enfant.
- => La durée des congés pour événements familiaux est ouverte à la négociation, sans qu'elle puisse être inférieure à un nombre de jours fixé par les dispositions supplétives



3. Dossiers d'actualité sociale

- Loi El Khomri : le droit à la déconnexion
- **fait maintenant partie des thèmes dans le cadre de la négo annuelle sur l'égalité pro et la QVT.**

=> la négo doit porter sur les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques

- A défaut d'accord, **l'employeur élabore une charte après avis du comité d'entreprise** (ou à défaut des délégués du personnel) qui précise les modalités du droit à la déconnexion et prévoit pour l'encadrement et la direction des actions de formation pour un usage raisonnable des outils numériques.

- les accords sur le forfait jours devront maintenant prévoir les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion

=> A défaut, l'employeur devra les fixer et en informer le salarié.

Entrée en vigueur prévue au 1^{er} janvier 2017



3. Dossiers d'actualité sociale

- **Les changements sur les licenciements économiques**
- Les **causes du licenciement économique** : La loi transpose la jurisprudence et ajoute comme motif de licenciement économique : **la cessation d'activité** de l'entreprise et **la sauvegarde de sa compétitivité**
- La fixation d'indicateurs légaux pour les difficultés économiques : la loi définit les difficultés économiques caractérisées par **l'évolution significative** d'au moins un indicateur : une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation, une dégradation de la trésorerie, une dégradation de l'excédent brut d'exploitation ou... tout élément de nature à justifier ces difficultés
- Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à : 1 trimestre pour les entreprises de moins de 11 salariés, 2 trimestres consécutifs pour les entreprises de 11 à 50 salariés, 3 trimestres consécutifs pour les entreprises de 50 à 299 salariés et 4 trimestres consécutifs pour les entreprises de plus de 300 salariés



3. Dossiers d'actualité sociale

- **Périmètre d'appréciation du motif économique dans un groupe ?**
- La référence au périmètre national a été supprimée pendant le débat parlementaire. Pour autant rien ne permet d'affirmer que la Cour de cassation va maintenir sa jurisprudence se référant au secteur d'activité du groupe.



3. Dossiers d'actualité sociale

- **Suppression de la visite médicale d'embauche :**
- Celle-ci est remplacée par une visite d'information et de prévention après l'embauche (fait par le médecin ou un infirmier du service de santé au travail).
- **Modification des visites médicales biennales :**
- La loi prévoit que seront fixés par décret les modalités et la périodicité des visites en fonction notamment de l'âge, l'état de santé, les conditions de travail et les risques professionnels. Donc la périodicité pourra être modifiée.
- **Allègement du régime de l'inaptitude :**
- Présomption de respect de l'obligation de reclassement dès lors qu'un poste est proposé par l'employeur qui respecte les préconisations éventuelles du médecin du travail.
- **Expertise du CHSCT :**
- Suppression pour l'employeur de l'obligation de financer l'expertise



3. Dossiers d'actualité sociale

- **Lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes:**
- Alignement du régime de la preuve du harcèlement moral ou sexuel sur celui des discriminations
- Ajout de la notion d'agissements sexistes dans le texte



3. Dossiers d'actualité sociale

- **Quel contenu du CPA ?** Font parti du CPA :
 - **Le compte personnel de formation (CPF)**
 - **Le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P)**
 - **Un compte engagement citoyen qui permet d'acquérir des jours de congés ou des h. dans le CPF** (cela concerne notamment les activités dans le cadre du service civique, réserve militaire, sanitaire, activité de maître d'apprentissage et activité bénévole de fonction importante d'organisation d'activité au sein d'association listée) **Dans la limite de 60h.**
- **Pour qui ?** Le CPA bénéficierait à toute personne d'au moins 16 ans (15 ans pour les apprentis) qui occupe un emploi, en recherche un, est accompagné dans un projet d'insertion (ou aussi a le statut de conjoint collaborateur, ou est accueillie dans un établissement de service d'aide par le travail), les retraités (même si n'acquièrent plus d'heures à partir de leur retraite, sauf au titre du compte engagement citoyen) et cela jusqu'au décès



3. Dossiers d'actualité sociale

- **Quelles modalités d'utilisation ?** L'utilisation du CPA serait soumise à l'accord exprès de son titulaire (refus non fautif).
- Un service d'accès en ligne est mis en place afin de permettre la consultation et l'utilisation du CPA. Ce service en ligne inclut l'accès aux bulletins de paie lorsque l'employeur les a transmis sous forme électronique au salarié.
- **Dispositions pour la formation professionnelle et l'apprentissage**
- **Définition du travail saisonnier :**
 - Définition du cas de recours au CDD saisonnier « [lorsque] les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois »
 - La loi prévoit un engagement de négociations « afin de définir les modalités de reconduction du contrat saisonnier et de prise en compte de l'ancienneté du salarié » dans les branches où le travail saisonnier est particulièrement développé et qui n'ont pas de dispositions conventionnelles (engagement des négociations dans les 6 mois de la promulgation de la loi donc avant le 8 février 2017)



3. Dossiers d'actualité sociale

- Création **d'accord de méthode** de négociation pour prévoir comment négocier dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle des parties (et la nature des informations partagées). L'accord de branche s'impose à l'entreprise quand il n'y a pas d'accord sur ce point
- **Publicité des accords** : Les accords seront rendus publics et versés dans une base de données nationale disponible en ligne. Mais, les signataires pourront prévoir la non publication, et un signataire pourra obtenir une publication anonymisé [applicable aux acc. conclus à partir du 1^{er} septembre 2017]



3. Dossiers d'actualité sociale

Des nouvelles règles de conclusion des accords d'entreprise

- Soit l'accord est signé par plus de 50 % parmi les OS représentatives
- Soit, si l'accord est signé par au moins 30% des OSR et validation par référendum

Contenu et publicité des accords

- Accord de méthode précisant la nature des informations partagées entre négociateurs en s'appuyant sur la BDES
- définit les principales étapes du déroulement des négociations et peut prévoir des moyens supplémentaires ou spécifiques, notamment s'agissant du volume de crédits d'heures des représentants syndicaux ou des modalités de recours à l'expertise, afin d'assurer le bon déroulement de l'une ou de plusieurs des négociations prévues
- dispositif visant à la **publicité des accords** de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise ou d'établissement



3. Dossiers d'actualité sociale

Les nouvelles règles de révision/ dénonciation/ mise en cause

- La révision : **Pendant le cycle électoral de conclusion de l'accord :**

Engagement de la procédure de révision par une ou plusieurs OSR signataires ou adhérentes (et une ou plusieurs OP signataires et représentatives si l'accord est étendu pour les accords de branche ou interpro)

Engagement de la procédure de révision par une ou plusieurs OSR

⇒ la signature de l'accord de révision : les mêmes règles de validité que pour les accords classiques, les non signataire de l'accord initial pourront donc signer les avenants de révision

- La dénonciation

Négociation de l'accord de substitution à la demande d'une partie dans les 3 mois qui suivent le début du préavis. Conclusion d'un accord avant la fin du préavis (et donc s'appliquer immédiatement)



3. Dossiers d'actualité sociale

Les nouvelles règles de révision/ dénonciation/ mise en cause

- Mise en cause

le maintien des avantages individuels acquis réduit au maintien de la rémunération perçue à la suite d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou de toute autre modification juridique qui aurait pour effet la mise en cause d'un accord

- soit "les employeurs des entreprises concernées et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise qui emploie les salariés dont les contrats de travail sont susceptibles d'être transférés peuvent négocier et conclure la convention ou l'accord de substitution" ; accord qui ne pourra excéder trois ans et qui sera remplacé à l'extinction par l'accord de l'entreprise d'accueil
- soit "les employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans les entreprises ou établissements concernés peuvent négocier et conclure une convention ou un accord se substituant aux conventions et accords mis en cause et révisant les conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement dans lequel les contrats de travail sont transférés".



3. Dossiers d'actualité sociale

Groupe :

- Précisions sur la **représentativité syndicale au niveau des groupes**
 - les **négociations** prévues au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau du groupe.
- ⇒ Si un accord de méthode conclu au niveau du groupe le prévoit, "l'engagement à ce niveau de l'une des négociations obligatoires [prévues par la loi] dispense les entreprises appartenant à ce groupe d'engager elles-mêmes cette négociation

Accord interentreprises :

- Accord négocié au niveau de plusieurs entreprises entre, d'une part, les employeurs et, d'autre part, les organisations syndicales représentatives à l'échelle de l'ensemble des entreprises concernées
- la représentativité syndicale s'apprécie par addition des suffrages obtenus dans les entreprises concernées lors des dernières élections précédant l'ouverture de la négociation



3. Dossiers d'actualité sociale

Les accords de développement de l'emploi

- Des accords très élargis : les accords de maintien de l'emploi pourront maintenant concerner : la préservation de l'emploi ou **le développement de l'emploi.**
- **Les dispositions de l'accord s'imposeront de plein droit aux contrats de travail des salariés (y compris sur la rémunération et le temps de travail).**
⇒ Seule exception : pas de diminution de la rémunération mensuelle du salarié
- Si le salarié refuse, il s'exposera a un **licenciement pour motif spécifique** constituant une cause réelle et sérieuse et avec application des modalités du licenciement économique individuel



3. Dossiers d'actualité sociale

La négociation en l'absence de DS :

- Négociation avec un élu mandaté : mandat donné par une OS représentative dans la branche ou au niveau national interpro, l'élu mandaté à un mois pour informer l'employeur (Etendue de la négociation : non limitée), Validité de l'accord : approbation par la majorité des salariés
 - Négociation avec les élus : pas de mandatement, les élus ont un mois pour indiquer s'ils veulent négocier (limitée aux mesures dont la loi subordonne leurs mise en œuvre par accord collectif sauf accord de méthode), signature par les élus titulaires (CE, DUP, et à défaut DP) représentant la majorité des suffrages + transmis pour INFORMATION à la commission paritaire de branche
 - Négociation avec un salarié mandaté : mandat donné par une OS représentative dans la branche ou au niveau national interpro (un seul mandat par OS), pas de délai fixé
- ⇒ **Porte sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord sur le fondement du Code du travail**

Approbation par la majorité des salariés



3. Dossiers d'actualité sociale

L'articulation accord d'entreprise / Accord de branche

- Dérogation moins favorable d'un accord d'entreprise à l'accord de branche est maintenant POSSIBLE SAUF pour les domaines suivants :

- salaires minimas
 - Classifications
 - Garanties collectives complémentaires mentionnées à L.912-1 CSS,
 - La mutualisation des fonds de la formation professionnelle
 - + 2 nouveaux : la prévention de la pénibilité
 - L' égalité pro entre les femmes et les hommes
- Si l'accord ou l'avenant de branche a été signé avant le 5 mai 2004 (peu importe la présence d'une clause de verrouillage) = impossibilité de dérogation moins favorable
- Si l'accord ou l'avenant de branche signé après le 5 mai 2004 contient une clause de verrouillage SAUF la dérogation moins favorable est toujours possible (clause de verrouillage est sans effet), depuis 2008 primauté de l'accord d'entreprise pour les domaines suivants :



3. Dossiers d'actualité sociale

L'articulation accord d'entreprise / Accord de branche (suite)

- fixation du contingent d'heures supplémentaires et conditions de son dépassement ;
- mise en place d'un repos compensateur de remplacement et conditions de prise du repos ;
- convention de forfait en heures ou en jours sur l'année ;
- aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année ;
- mise en place d'un compte épargne temps ;
- choix de la date de la journée de solidarité
- **+ les autres domaines ajoutées en 2016**

Primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche en matière de temps de travail dans les domaines suivants

- détermination du taux de majoration des heures supplémentaires ;
- rémunération des temps nécessaires à la restauration et aux pauses ;
- assimilation des temps nécessaires aux opérations d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif ou détermination de contreparties ;
- mise en place des astreintes ;
- dépassement de la durée quotidienne jusqu'à 12 heures ;
- dépassement de la durée hebdomadaire moyenne de travail dans la limite de 46 heures sur une période quelconque continue de 12 semaines ;
- dérogation à la durée minimale du repos quotidien ;
- définition des jours fériés et chômés ;



3. Dossiers d'actualité sociale

Primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche en matière de temps de travail dans les domaines suivants (suite)

- mise en œuvre des congés payés dans l'entreprise : fixation de la période de référence d'acquisition des congés, majoration des jours de congés, fixation de la période de prise de congés, de l'ordre des départs, des règles de fractionnement et de report des congés.
- mise en place d'horaires à temps partiel ;
- détermination du contingent d'heures complémentaires ;
- détermination des délais de prévenance pour les changements d'horaires des salariés à temps partiel ;
- modalités de report d'heures en cas d'horaires individualisés ;
- modalités de récupération des heures perdues.

Dérogation moins favorable toujours possible pour la branche



3. Dossiers d'actualité sociale

Vers une refondation du code du travail :

- Institution d'une commission pour la refondation du Code : 61 principes essentiels du droit du travail, issu du rapport Badinter, n'ont finalement pas été adoptés
- Délai de deux ans de la commission, jusqu'au 9 août 2018, pour remettre ses travaux au Gouvernement

Restructuration des branches

Les critères :

- Faiblesses des effectifs salariés
- Activité conventionnelle caractérisée par la faiblesse du nombre d'accords ou des thèmes de négociation couverts
- Champ d'application géographique uniquement régional ou local
- Moins de 5% des entreprises adhèrent à une OP représentative (ou pas de réunion de la commission paritaire permanente de négociation)
- Ou pour renforcer la cohérence du champ conventionnel



3. Dossiers d'actualité sociale

- **Rôle central et redynamisation des branches**
 - Renforcement du rôle des branches pour réguler la concurrence entre les entreprises et lutter contre le dumping social
 - Création de commissions permanentes de négociation
 - ⇒ Définition d'un socle social applicable à tous les salariés (sur les salaires, les qualifications, les complémentaires santé, la durée minimale des contrats à temps partiel, etc) auquel il ne sera pas possible de déroger par accord d'entreprise
 - ⇒ bilan chaque année des nouveaux accords conclus en matière de durée du travail, de congés et de repos et pourront émettre des recommandations à destination des entreprises



3. Dossiers d'actualité sociale

Restructuration des branches (suite)

Calendrier :

- Dans les 3 mois : négo national intepro sur la méthode pour aboutir à 200 branches et négo au niveau des branches
- Au 31 décembre 2016 : le ministre engage la fusion des branches régional ou local et des branches sans accords conclus depuis 15 ans.
- Dans les 3 ans, fusion des branches de moins de 5000 salariés et des branches sans accords depuis 7 ans

La représentativité patronale



ALLIANCE DU COMMERCE

AMBITIONS POUR UN COMMERCE INNOVANT