Réforme du droit du travail : Les positions de l'UDES

En tant que partenaire social, l'UDES a reçu la feuille de route du Gouvernement qui détaille le programme prévu par l'exécutif pour rénover le modèle social français. Dans ce cadre, l'UDES a rencontré le cabinet de la ministre du Travail et a défendu ses propositions sur les trois axes de cette feuille de route.

Axe 1 - Articulation des accords d'entreprise et de branche

L'UDES est favorable à la négociation d'entreprise sur des éléments en prise avec l'organisation quotidienne du travail et l'environnement direct et spécifique de l'entreprise ou encore sur des aspects innovants en matière de dialogue social.

Il convient d'ailleurs de noter que les grandes lois sociales successives ont donné une primauté à l'accord d'entreprise sur la majorité des sujets liés à l'organisation du travail. C'est pourquoi, plutôt que de débattre sur les nouveaux champs pour lesquels l'accord d'entreprise primerait sur l'accord de branche, il faut réfléchir à de nouveaux sujets pouvant être ouverts tant à la négociation d'entreprise que de branche.

Pour l'UDES, la branche professionnelle doit conserver un rôle régulateur important. Il appartient aux partenaires sociaux de branche de définir les domaines dans lesquels la branche professionnelle doit garder la main et ceux sur lesquels elle entend laisser l'entreprise libre de négocier une norme, au plus proche de ses réalités.

Les branches doivent conserver la primauté en matière de salaires minimaux, de classifications, de garanties collectives de protection sociale complémentaire présentant un degré élevé de solidarité, de prévention de la pénibilité, d'égalité professionnelle femmes/hommes et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

Axe 2 – Simplification et renforcement du dialogue économique et social et de ses acteurs

Simplification des IRP – L'UDES est favorable à la mise en place d'une instance unique résultant de la fusion de toutes les IRP (DP, CE et CHSCT) pour les entreprises à partir de 50 salariés et sans limitation de plafond avec possibilité, sous conditions, de mener des négociations.

Rationalisation des branches - Pour l'UDES, la branche professionnelle se définit, au-delà de la filière économique, avant tout comme une communauté d'entreprises et de métiers partageant des intérêts socio-économiques, des principes d'action et valeurs semblables.

Négociation en l'absence de Délégué syndical. L'abaissement des seuils pour l'élection de délégués du personnel en deçà de 11 salariés, représente pour l'UDES une des réponses au manque d'efficacité relatif au mandatement.

Instauration d'un référendum à l'initiative de l'employeur. L'UDES soutient cette mesure qui permettrait à un chef d'entreprise de moins de 50 salariés et faute de pouvoir ouvrir une négociation, de soumettre à validation de la majorité des salariés un projet d'accord traitant d'un sujet pour lequel l'entreprise n'est pas couverte par des dispositions conventionnelles de branche.

Place du « multiprofessionnel » dans le dialogue social national – L'UDES plaide pour une évolution des modes de fonctionnement du dialogue social permettant d'impliquer l'ensemble des secteurs économiques relevant du niveau multiprofessionnel (agriculture, économie sociale et solidaire) en amont de la transposition législative des accords nationaux interprofessionnels. L'Union souhaite ainsi la présence d'un représentant des organisations multiprofessionnelles dans les négociations des ANI, avec capacité à négocier et signer ces accords.

Représentativité de l'UDES - En tant qu'organisation patronale multiprofessionnelle, l'UDES demande à siéger au sein de la CNNC (Commission Nationale de la Négociation Collective), au même titre que les autres organisations multiprofessionnelles. Elle souhaite également intégrer un certain nombre d'instances liées à la protection sociale.

Axe 3 – Sécurisation des relations de travail

Plafonnement des indemnités aux prud'hommes - L'UDES est favorable à la mise en place d'un barème avec un plafond et un plancher en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Périmètre d'appréciation des difficultés économiques. Les règles actuelles ne permettent pas de justifier d'un motif économique pour un licenciement à un niveau inférieur à celui de l'entreprise. L'UDES souhaite quant à elle que les difficultés économiques puissent être estimées au niveau d'un établissement qui peut avoir des activités très différentes qui dépendent parfois de la situation d'un financeur public spécifique ou qui sont situées sur une partie bien distincte du territoire.

Augmentation des indemnités légales de licenciement. Cette revalorisation devra être raisonnable pour ne pas faire peser une trop grande charge sur les petites structures. L'UDES défend dans ce cadre la création d'un barème obligatoire des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Evolution du compte personnel de prévention de la pénibilité. L'UDES se satisfait des propositions de simplification du compte pénibilité qui appelle toutefois plusieurs précisions quant à sa mise en pratique notamment sur le financement envisagé. Il est en effet prévu que le financement des droits pénibilité se fasse dans le cadre de la branche Accident du travail/Maladie professionnelle de la Sécurité sociale. L'UDES sera vigilante quant à une possible augmentation des cotisations AT-MP.