

LE DIALOGUE SOCIAL EN FRANCE

L'ACCORD D'ENTREPRISE

Par la négociation, les employeurs et les salariés peuvent négocier les règles qui s'appliquent à tous. La réforme du droit du travail consacre la primauté des accords dans l'entreprise, au plus près du terrain.



L'accord d'entreprise s'applique à tous les employés d'une entreprise ou à une des catégories de salariés (cadres par exemple)

Il couvre des thèmes comme: le temps de travail, les primes, les accords d'intéressement, l'épargne salariale...

LE CODE DU TRAVAIL

Il définit les droits fondamentaux et fixe le cadre des accords collectifs, dans la branche et l'entreprise. Il contient la plupart des textes législatifs et réglementaires applicables en matière du droit du travail.

L'ACCORD DE BRANCHE

La branche professionnelle rassemble les représentants des employeurs et des salariés d'un même secteur d'activité, pour négocier les règles essentielles qui s'appliquent à toutes les entreprises du secteur: les salaires minima, les protections en matière de santé, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes...

LA FRANCE : UNE ÉCONOMIE ATTRACTIVE QUI S'ADAPTE À LA MONDIALISATION



**La réforme
du droit du travail
répond aux besoins
d'adaptation
des entreprises
et encourage
les investissements
étrangers en France.**

UN PAYS OUVERT À L'INVESTISSEMENT INTERNATIONAL

La France occupe depuis 15 ans la 1^{ère} place pour l'accueil des implantations industrielles en Europe. Plus de 20 000 entreprises étrangères y emploient près de 2 millions de personnes. Ce n'est pas un hasard: la France est la 7^e économie mondiale en termes de productivité horaire du travail (2016).

DES SALARIÉS FORMÉS ET MOTIVÉS

En France, 2 travailleurs sur 3 aiment leur entreprise. Salariés ou entrepreneurs, 80% ont le sentiment d'avoir un métier utile. La réforme du droit du travail favorise l'engagement des salariés dans la vie de l'entreprise, c'est un facteur décisif de productivité et d'attractivité.

UNE RÉFORME ADAPTÉE AUX PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

69% des français sont favorables à la possibilité pour les petites entreprises de conclure un accord d'entreprise avec un représentant du personnel. 71% sont favorables à l'extension du contrat d'opération.

UN DROIT DU TRAVAIL PLUS ADAPTÉ AUX BESOINS DES ENTREPRISES

Des règles simples, stables et lisibles sont les premières attentes des investisseurs étrangers. La réforme portée par le gouvernement démontre que la France peut continuer à simplifier et sécuriser son droit du travail, par la concertation.



RÉFORME DU DROIT DU TRAVAIL

**UN MARCHÉ DU TRAVAIL QUI FAVORISE
L'INVESTISSEMENT ET L'EMPLOI**

L'ESSENTIEL EN 10 POINTS

UN DIALOGUE SOCIAL PRAGMATIQUE PLUS PROCHE DES BESOINS DES SALARIÉS ET DES EMPLOYEURS

1. UNE NÉGOCIATION PLUS SOUPLE ET PLUS ADAPTABLE POUR LE BÉNÉFICIAIRE DE TOUS

De nouveaux champs de négociation sont ouverts à l'entreprise qui pourra négocier à son niveau le temps de travail, la rémunération, la mobilité, la formation, le travail de nuit, et de façon plus générale l'organisation du travail.

Cela permettra une plus forte mobilisation de l'ensemble des parties prenantes : collaborateurs, représentants du personnel et employeur. Le contexte social sera apaisé, avec des salariés plus engagés et plus motivés pour la réussite de l'entreprise.



2. UN DIALOGUE SOCIAL SIMPLIFIÉ

Jusqu'à présent dispersés dans 3 instances différentes, les représentants du personnel seront désormais réunis au sein d'un conseil d'entreprise unique. Cela permettra à l'employeur d'avoir des interlocuteurs mieux formés et mieux informés et de négocier de façon pragmatique, au plus près des besoins de l'entreprise et des attentes des salariés.

3. LA RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL DONNE LA PRIORITÉ AUX PETITES ENTREPRISES ET AUX ENTREPRISES INNOVANTES

Elle favorise la flexibilité en encourageant l'adaptabilité des entreprises. La suppression de contraintes administratives inapplicables, la possibilité de négocier directement avec ses salariés en l'absence de syndicat dans l'entreprise, ou encore la détermination de règles propres aux petites entreprises dans les accords de branche : ce sont des mesures pragmatiques, en phase avec les pratiques actuelles du travail.

UN MARCHÉ DU TRAVAIL PLUS FLEXIBLE POUR FAVORISER L'EMPLOI

4. LA POSSIBILITÉ DE MIEUX S'ADAPTER POUR ANTICIPER UNE ACCÉLÉRATION OU UN RALENTISSEMENT DES COMMANDES

La possibilité d'anticiper et de s'adapter rapidement aux évolutions à la hausse ou à la baisse du marché, par des accords majoritaires simplifiés sur le temps de travail, la rémunération ou la mobilité. Les accords d'entreprise primeront sur les contrats de travail. La négociation au niveau de l'entreprise prime sur les règles de la branche, sauf certaines thématiques fondamentales (égalité professionnelle, minima sociaux, handicap...).

5. DE NOUVEAUX CONTRATS PLUS ADAPTÉS À LA RÉALITÉ DE L'ACTIVITÉ DES ENTREPRISES

Le contrat d'opération permettra aux entreprises d'employer un salarié pour la durée d'une mission ou d'un projet. Chaque branche professionnelle pourra adapter les modalités à la réalité du secteur. De même, les règles qui encadrent les contrats à durée déterminée (durée maximale, nombre de renouvellements, délai de carence entre deux contrats) pourront être négociées au niveau des branches.

6. DES DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES DORÉNAVANT APPRÉCIÉES AU NIVEAU NATIONAL

Une filiale française d'une entreprise internationale, qui connaît des difficultés en France, pourra engager des licenciements en ne les justifiant que sur la base de ses difficultés, en France. Par ailleurs, elle ne devra présenter aux salariés licenciés, que des propositions de reclassement sur le territoire français. Comme c'est le cas dans la grande majorité des pays européens.

7. LE TÉLÉTRAVAIL ENCOURAGÉ

Il concerne de façon informelle jusqu'à 20% des salariés en France, c'est aujourd'hui une véritable aspiration pour 2 salariés sur 3.



8. LA SÉCURISATION DU LICENCIEMENT

Les procédures de licenciement sont simplifiées avec la mise en place d'un formulaire de licenciement rappelant les droits et obligations pour chaque partie.

9. LE PLAFONNEMENT DES DOMMAGES ET INTÉRÊTS

Le plafonnement des dommages et intérêts sera mis en place en cas de licenciement abusif (sauf en cas de discriminations, harcèlement ou violation des droits fondamentaux des employés). Cela apporte sécurité et visibilité à l'employeur.

10. UN CODE DU TRAVAIL NUMÉRIQUE

L'accès à un Code du travail numérique permettra une meilleure compréhension du droit. Clair, accessible et compréhensible, il répond aux questions que se posent les chefs d'entreprise des TPE/PME et les salariés.

