

SOCIAL À LA LETTRE

Droit du travail & Relations sociales

Plein feu

SOMMAIRE

p.3 : Revue de jurisprudence

- Précision sur le cadre d'appréciation des difficultés économiques
- Transfert d'entreprise : niveau d'indépendance de l'entité économique autonome
- Transfert d'entreprise et transfert des engagements individuels
- Travailleurs handicapés licenciés : doublement du préavis
- Relations collectives : précisions sur la durée des mandats syndicaux

p.5 : Lois, décrets, circulaires

- Maintien de la protection sociale des chômeurs
- Extension du contrat de transition professionnelle (CTP)
- L'allocation équivalent retraite (AER)
- Mesures sociales pour les jeunes
- Précisions sur le chômage partiel dans l'automobile
- Comité d'entreprise européen : la réforme attendue

p.9 : Le saviez vous ?

- Distinction entre secteur d'activité et branche
- Le bilan de la négociation collective pour 2008

p.10 : Rumeurs du palais Bourbon

- Une réforme du droit du licenciement économique annoncée par N. Sarkozy ?
- Propositions de loi modifiant le droit du reclassement interne à l'étranger
- Le travail du dimanche
- La réforme de la formation

Ces baisses de salaire qualifiées de chantage au licenciement...

Par Chrystelle BALLEUX

Depuis le début de l'année propositions de baisse de salaire et renonciation aux RTT se multiplient : HP, British Airways, Hertz, etc. Ces mesures sont mises en place le plus souvent pour répondre à des problématiques de trésorerie ou endiguer des pertes financières. Elles peuvent parfois, c'est le cas d'OSRAM, être la conséquence d'un réaménagement du temps de travail dans un contexte de reconversion industrielle.

Concessions durables ou temporaires demandées aux salariés, l'objectif de l'entreprise est de préserver l'emploi et rechercher d'autres alternatives permettant de résoudre les difficultés.

Pourtant, l'expérience récente de British Airways et d'OSRAM montre que ces projets sont synonymes de scandales et d'actions judiciaires, comparables à celles d'une annonce de fermeture ou d'une délocalisation.

Ce peut être le moment de s'interroger sur ce qu'ils impliquent en termes de procédures juridiques, de ressources humaines et de dialogue social, dans un contexte social actuel très dégradé.

De la haute voltige pour les DRH en charge d'appliquer les procédures juridiques en vigueur !

Le cas d'OSRAM met en évidence la complexité d'abord juridique d'un tel projet. La proposition de baisse de salaire est une modification du contrat et suppose en cas de 10 refus et plus la mise en place d'un PSE. A cela, il convient d'ajouter en amont ou parallèlement à cette consultation :

- la consultation du CE sur le projet lui-même,
- la renégociation du ou des accords d'entreprise sur le

temps de travail (révision ou dénonciation)

- et enfin la consultation du CHSCT sur la question "accessoire" du changement des conditions de travail lié aux horaires et amplitude de travail.

Ce genre de projet cumule les handicaps en termes de nombre de procédures à conduire alors même qu'il est censé ne pas remettre en cause l'emploi.

Un challenge de communication

L'affaire fait débat notamment sur les "108" refus chez OSRAM pour lesquels un PSE doit être mis en place. Légalement l'autre option aurait été de prévoir un PSE pour l'ensemble des modifications proposées, sans attendre de connaître le nombre précis de refus. Potentiellement, le PSE aurait visé 600 salariés... De sorte que l'on voit bien à quel point la communication s'avère compliquée. Préservation de l'emploi et réduction de salaire, certaines directions

pourraient penser que cette décision est socialement plus responsable et moins difficile à annoncer qu'une fermeture de site ou une délocalisation. L'expérience montre que ce n'est pas forcément le cas.

L'impact social, médiatique et managérial de tels projets, doit être suffisamment pris en compte dans la décision.

Ces concessions, dont les directions espèrent qu'elles seront acceptées par le plus grand nombre, questionnent la politique des RH de l'entreprise.

Aucune des décisions du salarié ne peut être réellement satisfaisante. Si la perte de salaire est durable, les ressources humaines auront fort à faire pour restaurer un climat plus serein dans l'entreprise et reconstruire la motivation des salariés. Ces projets laisseront pour la plupart une empreinte durable dans l'entreprise.

Dans une moindre mesure, qu'il s'agisse de fidélisation des salariés ou d'attractivité à l'extérieur, il est nécessaire pour l'entreprise d'anticiper la sortie de crise et de repenser les politiques de motivation des salariés et de recrutement.

Qui dit salaire et temps de travail dit négociation collective et c'est aussi là une autre difficulté.

Temps de travail ou NAO, ces projets touchent nécessairement et directement la négociation collective de l'entreprise. Dans un contexte de tensions sociales de tous ordres, comment jeter les bases d'un dialogue social ?

Peut-on encore se fixer pour objectif d'obtenir des partenaires sociaux qu'ils acceptent de signer un nouvel

accord sur le temps de travail dans de telles conditions ?

La rupture avec les pratiques antérieures de l'entreprise fait que le dialogue social qui doit s'instaurer à cette occasion empruntera d'autres voies que celles traditionnelles de la négociation annuelle ou des projets de licenciements qui traitent de l'accompagnement de salariés sortants.

Accepter une telle mesure et négocier les conditions de sortie de la crise supposent une grande confiance dans son entreprise

Sans juger ici la vertu économique de ces annonces, on peut penser que certaines mesures pourraient dans l'absolu jouer un rôle face à la crise, pourvu qu'elles soient temporaires.

Dans ce cas, des négociations pourraient être imaginées sur les conditions de sortie de la crise économique, notamment la possibilité de rattraper le niveau de salaire ainsi

que la dynamique initiale d'augmentation.

Nous constatons que cette approche n'apparaît pas dans les discussions. Sans doute car compte tenu du contexte économique et social actuellement très tendu, les entreprises ne sont pas encore tout à fait mûres pour l'intégrer...

Actualité sociale

Revue de jurisprudence

Par Pierre BENOIT

Licenciement économique : la Cour de cassation précise le cadre d'appréciation des difficultés économiques

Lorsqu'une entreprise procédait à des licenciements économiques, les difficultés devaient s'apprécier au niveau du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise et non au niveau de l'ensemble du groupe. En outre, il n'y avait pas lieu de limiter le groupe aux sociétés situées sur le territoire national. Voilà en synthèse jusqu'où la Cour de cassation était allée dans la précision du cadre d'appréciation des difficultés économiques.

Avec cet arrêt du 23 juin 2009, la Cour est venue compléter sa jurisprudence : la spécialisation d'une entreprise au sein d'un groupe ou la particularité de sa présence territoriale ne permettent pas d'exclure son rattachement au secteur d'activité du groupe.

En l'espèce, un salarié d'une filiale d'un groupe pharmaceutique international est licencié dans le cadre d'un PSE. Cette entreprise est présente au sein de plusieurs pays de l'union européenne. L'employeur limite le

périmètre du plan social à la filiale française au motif que celle-ci, du fait de son marché national, est spécialisée et ne saurait être confondue avec ses homologues européennes. Cette conception du cadre d'appréciation des difficultés économiques, accueillie en première instance par les juges du fond, n'est pas validée par la Cour.

Doit-on voir ici la volonté de couper court avec les pratiques des entreprises consistant à minimiser tant que faire se peut le secteur d'activité auquel elles appartiennent afin de limiter le périmètre de leurs plans sociaux... ?

...à suivre....

*Cass. Soc.23 juin 2009,
07-45.668*

Transfert d'entreprise : indépendance de l'entité économique autonome malgré une dépendance en termes d'organisation, de fonctionnement et de gestion

A sa définition "classique" de l'entité économique autonome, à savoir un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels et incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre, la Cour de cassation vient de préciser la portée de cette définition.

L'autonomie de l'activité peut désormais être reconnue alors même

que celle-ci n'est pas "libre" dans la fixation de ses règles d'organisation, de fonctionnement et de gestion du service.

En l'espèce, a été considérée comme une entité économique autonome le service de restauration d'un hôpital, permettant par conséquent le transfert automatique de son personnel.

Rappelons que sur cette question du transfert automatique des salariés, la jurisprudence est à géométrie variable. Cet arrêt renforce néanmoins l'idée que le transfert d'une entité

économique autonome n'implique pas nécessairement transfert de ses fonctions supports.

*Cass. Soc. 27 mai 2009,
08-40.393*

Transfert d'entreprise : les engagements individuels pris à l'occasion d'un plan de sauvegarde de l'emploi sont transférés avec l'activité de l'entreprise

La reprise de l'activité par un nouvel employeur ne remet pas en cause les dispositifs prévus par un plan de sauvegarde de l'emploi et signés par l'ancien employeur avec certains salariés.

Ainsi, comme en l'espèce, le repreneur se manifestant en cours de plan de sauvegarde de l'emploi, doit tenir compte des conventions individuelles

négociées entre les salariés et le cédant. Il ne peut licencier pour faute grave des salariés n'ayant pas repris le travail lorsque ceux-ci bénéficient de congés sans solde négociés avec l'ancien employeur.

*Cass. Soc., 27 mai 2009,
08-42.555*

Travailleurs handicapés : les salariés handicapés licenciés ont droit à un doublement de leur préavis

La Cour de cassation vient de préciser que ce doublement concerne toutes les entreprises et pas seulement les entreprises de 20 salariés et plus, seules à être soumises à l'obligation

de respecter un quota d'embauche de travailleurs handicapés.

*Cass. Soc. 4 juin 2009,
08-40.666*

Relations collectives : précisions sur la durée des mandats syndicaux

La perte du mandat de membre du comité d'entreprise n'emporte pas de plein droit cessation du mandat de représentant syndical au comité central d'entreprise.

La Cour de cassation, venant suppléer le manque de disposition légale à ce sujet, nuance néanmoins sa position. En effet, cette perte de

mandat auprès du CE constitue un fait nouveau de nature à remettre en cause, devant le juge, le mandat au CCE.

*Cass. Soc., 17 juin 2009,
08-60.58*

[PB]

Lois, décrets, circulaires

*Par Marie de TROGFF
avec la participation de Benjamin STUT*

Chômeurs : droit au maintien de leur protection sociale

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, a prévu d'instaurer le maintien de la protection sociale des salariés qui se trouvent privés d'emploi. Un nouvel ANI signé le 18 mai 2009 a franchi une nouvelle étape en précisant le périmètre et les modalités d'application de ces dispositions de l'ancien accord. Les salariés qui perdront leur emploi à partir du 1^{er} juillet 2009 conserveront le bénéfice de leur couverture complémentaire santé-prévoyance s'ils sont pris en charge par le régime d'assurance chômage (droit aux allocations chômage) et ce pour la durée de leur ancien contrat de travail, dans la limite de 9 mois.

- Les salariés concernés :

Les salariés dont le contrat est rompu quel que soit le mode de rupture (licenciement ou fin de CDD), dont les droits à la mutuelle avaient été ouverts chez l'employeur. Ce qui signifie une exclusion de ce bénéfice des titulaires de contrats courts.

Le bénéfice du maintien de ces garanties s'applique automatiquement sauf si le salarié y a renoncé de façon expresse dans les 10 jours qui suivent la cessation de son contrat.

- Quelles sont les modalités de financement de

l'extension de la couverture ?

L'accord initial était silencieux sur ce point, le nouvel accord prévoit de laisser le choix aux entreprises entre deux possibilités. L'entreprise peut opter pour le financement conjoint employeur / ancien salarié dans les conditions applicables dans l'entreprise. Cette solution pourrait être mise en œuvre par la collecte par l'employeur de la totalité des contributions de l'ancien salarié à la mutuelle, le salarié étant remboursé si il retrouve un emploi. Quoi qu'il en soit, le non paiement par l'ancien salarié de sa quote-part libère l'employeur de son obligation.

L'autre possibilité de financement est le recours à un système de mutualisation défini par accord collectif. Il pourrait s'agir de la majoration de la cotisation des salariés actifs pour permettre le maintien gratuit des garanties des salariés privés d'emploi. La difficulté étant d'évaluer le nombre de ruptures de contrat à venir et le nombre de maintiens de couverture à prendre en charge.

Malgré quelques réticences patronales contre le système de mutualisation, certaines branches n'ont pas attendu cet accord pour mettre en place cette mutualisation comme c'est par exemple le cas de Pro BTP.

Extension du contrat de transition professionnelle (CTP)

Le CTP a été une nouvelle fois étendu par un décret et deux arrêtés du 29 mai, à cinq nouveaux bassins d'emploi :

- Auxerre,
- Dreux,
- Les Mureaux-Poissy,

- Saint-Quentin,
- Vallée de l'Arve.

Cette extension du CTP prend effet Pour les procédures de licenciements économiques engagées à compter du 1^{er} juin 2009 et avant le 1^{er} décembre 2009.

D. n°2009-607 du 29 mai 2009

Arr. du 29 mai 2009, JO 31 mai, p. 9010

L'allocation équivalent retraite (AER)

L'AER a été rétablie pour l'année 2009 afin de garantir un minimum de ressources aux chômeurs de moins

de 60 ans ayant suffisamment cotisé pour une retraite à taux plein.

Décret n°2009-608 du 29 mai 2009

Les mesures du gouvernement pour les catégories les plus fragilisées : les jeunes particulièrement touchés par la crise

Quatre grandes séries de mesures ont été récemment prises pour favoriser l'embauche des jeunes :

- Un dispositif "zéro charge" est mis en place pour l'année 2009 pour toute embauche d'apprentis pour une durée minimale de 2 ans. Le montant de l'aide est de 1 800 € par apprenti.

*D. n°2009-693 et 2009-695
du 15 juin 2009,
JO 16 juin, p. 9814*

*D. n°2009-692 du 15 juin
2009,*

JO 16 juin, p. 9813

- Les entreprises embauchant des jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation de plus d'un mois, entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010, bénéficieront d'une aide de 1000 € (2000 € dans certains cas). Elle est aussi accordée en cas de transformation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée en un contrat de professionnalisation à durée indéterminée.

*D. n°2009-694 du 15 juin
2009,
JO 16 juin, p.9814*

- Les employeurs peuvent bénéficier désormais d'une prime de 3 000 € s'ils embauchent sous contrat à durée indéterminée, entre le 24 avril et le 30 septembre 2009, des jeunes ayant effectué un stage dans l'entreprise. Le stagiaire doit être âgé de moins de 26 ans et avoir en tout effectué huit semaines de stage.

- Enfin, un décret précise les conditions dans lesquelles un groupement d'employeurs organisant des parcours d'insertion et de qualification au profit de publics ciblés peut bénéficier d'une exonération de cotisations patronales au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles. Ce dispositif concerne les contrats à durée déterminée et les actions de professionnalisation conclus au profit de jeunes de 16 à 25 ans sans qualification et des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus.

*D.n°2009-612 du 2 juin 2009,
JO 4 juin, p. 9109*

Les modalités de la mise en œuvre de l'accord sur le chômage partiel dans l'automobile précisées

La DGEFP précise, dans une instruction du 5 mai, les modalités de mise en oeuvre de l'accord-cadre du 1^{er} avril 2008 sur le chômage partiel dans l'industrie automobile (du constructeur de véhicule au fournisseur). L'accord prévoit une aide majorée de l'État pour les heures chômées. Le remboursement par l'État peut ainsi s'élever en fonction de la dimension de

l'entreprise de 5,08 € (au lieu de 3,33 €) à 5,34 € (au lieu de 3,84 €). En contrepartie de cette aide, les entreprises s'engagent au maintien dans l'emploi des salariés concernés. Enfin l'accord prévoit aussi des contreparties d'emploi et de formation.

*Instr. DGEFP n°2009-12
du 5 mai 2009*

Comité d'entreprise européen : la réforme attendue

Avec l'augmentation du nombre d'entreprises de dimension européenne et les difficultés liées à l'articulation des différents systèmes de représentation des salariés existant dans les États membres, il était devenu nécessaire de réformer les modalités d'institution et de fonctionnement du CE européen. Et ce afin de mieux informer et consulter des travailleurs de plus en plus éloignés de leurs centres de décision. C'est l'objet de la nouvelle directive adoptée le 6 mai 2009 mais dont le projet est à l'ordre du jour depuis déjà longtemps (Cf. *La Gazette d'Iris [Social à la Lettre], n° d'Avril 2008*).

Au fil des ans, l'application de la directive de base (directive de 1994) a rencontré un grand nombre de difficultés consécutives aux lacunes du texte. Résultat : seules 36 % des entreprises qui tombent sous le champ d'application de la directive (1 000 salariés avec au moins 2 entreprises de 150 salariés dans 2 États différents) possèdent aujourd'hui un CE européen... De plus, d'après la Commission européenne, ces organes de représentation ne fonctionnent pas comme ils le devraient. Il y a trop peu d'information et de concertation. Il suffit de se référer à Volkswagen à Forest (Belgique) et Nokia en Allemagne où le remaniement des activités sur le plan international ne s'est pas déroulé dans un climat de dialogue satisfaisant.

- Institution d'un comité d'entreprise

Premier objectif de la nouvelle directive : assurer une représentation de l'ensemble des salariés lors de la mise en place d'un CE européen. Les membres du groupe de négociation chargé de négocier l'accord de création du CE avec la direction sont désormais élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque État membre par l'entreprise.

- Accord créant le comité d'entreprise

Ces accords doivent comporter un certain nombre de mentions (composition du CE européen avec un accent sur le besoin de représentation équilibrée des travailleurs, compétences, procédure d'information et de consultation...). Ils doivent en outre permettre un bon fonctionnement du CE européen par la mise en place par exemple d'un comité restreint ou encore d'une procédure de modification de l'accord (éviter que le CE disparaisse en cas de restructuration).

- Information et consultation

Le point central de la nouvelle directive est d'apporter des précisions sur l'objet de l'information et la consultation du CE européen (le texte de 1994 était resté flou sur ce sujet). En principe le CE européen est informé chaque fois que des mesures affectent considérablement les intérêts des travailleurs (délocalisation, fermeture, licenciement collectif, ...) et se réunit une fois par an sauf circonstances exceptionnelles (notion désormais élargie aux circonstances dans lesquelles des décisions affectant considérablement les intérêts des travailleurs sont envisagées). De façon générale l'objet de l'information porte principalement sur tout ce qui touche l'emploi, les conditions de travail et la situation économique et financière de l'entreprise. L'employeur doit fournir cette information à un moment approprié (la directive précise désormais que l'information est préalable à l'ouverture de la consultation) et de façon appropriée. Quant à la consultation, il a été précisé qu'elle doit faire en sorte que les représentants des travailleurs puissent remettre un avis dans un délai raisonnable.

▪ Articulation des compétences

La directive limite la compétence et le champ d'intervention d'un CE européen aux questions transnationales (sujets qui peuvent avoir des conséquences dans au moins deux États membres). Les nouvelles dispositions éclairent ainsi sur l'articulation entre le CE européen et les instances nationales de représentation des travailleurs en mettant l'accent sur une transmission satisfaisante des informations entre les différents niveaux. Si l'articulation n'est pas réglée par un accord, il est prévu que l'information et la consultation soient organisées au sein du comité d'entreprise européen

et des organes nationaux en même temps.

Il faudra suivre les prochains accords signés pour évaluer l'impact de ces modifications. Mais il semble bien, au vu des récents accords signés par GDF Suez, Enel et Thalès dont les négociations ont été influencées par la présente directive, que celle-ci joue sur les négociations et permette enfin une représentation effective et une prise en compte réelle des travailleurs au niveau transnational.

[MT]

Ont participé à ce numéro du *Social à la Lettre* :



Chrystelle Balleux (Poste 7093)
cballeux@groupe-bpi.com



Benjamin Stut (Poste 7600)
benjamin.stut@groupe-bpi.com



Pierre Benoît (Poste 7794)
pierre.benoit@groupe-bpi.com



Mériadec Jonville (Poste 7226)
mjonville@groupe-bpi.com



Marie de Trogoff
marie.detrogoff@groupe-bpi.com



Tanguy Daujon (Poste 7198)
tdaujon@groupe-bpi.com

Validation : Tristan Girard (Poste 7065)
tgirard@groupe-bpi.com

Le saviez-vous ?

Distinction entre secteur d'activité et branche

Selon l'INSEE, un *secteur* regroupe des entreprises de fabrication, de commerce ou de service qui ont la même activité principale (au regard de la nomenclature d'activité économique considérée). L'activité d'un secteur n'est donc pas tout à fait homogène et comprend des productions ou services secondaires qui relèveraient d'autres items de la nomenclature que celui du secteur considéré.

Au contraire, une *branche* regroupe des unités de production homogènes.

[MJ]

Le bilan de la négociation collective pour 2008 élaboré par le ministère du Travail et transmis pour examen de la Commission nationale de la négociation collective le 22 juin permet de voir les tendances thématiques des accords conclus cette année là

L'année 2008 marque une étape décisive dans la transformation progressive du fonctionnement du système français de relations professionnelles. Les principaux acteurs se sont clairement appropriés les nouvelles règles issues de la procédure de concertation prévue par la loi de modernisation du dialogue social.

La négociation collective a connu ainsi un fort dynamisme, tant au niveau de la branche que de l'interprofession, mais ce sont les négociations d'entreprise qui enregistrent une progression particulièrement forte. Cette hausse s'explique notamment par l'adoption de la loi du 20 août 2008 portant réforme du temps de travail, qui a rendu opportune la réouverture de négociations sur le thème du temps de travail (contingent d'heures supplémentaires, compte épargne temps, etc.).

Principaux thèmes abordés par les négociations collectives en 2008.

Thèmes	Accords de Branche Rang et nombre sur 1143 signés	Chiffres 2007	Négociation périodique obligatoire	Accords d'entreprise Sur 22 000 signés
Salaires	1 (549)	1 (526)	Oui	1 (36,3 %)
Système de relèvement de primes	2 (150)	3 (159)		
Formation professionnelle/ apprentissage	3 (119)	2 (162)		
Retraite complémentaire et prévoyance	4 (104)	4 (88)		4 (8%)
Temps de travail	5 (73)	6 (60)		2 (28,6%)
Contrat de travail	6 (59)	7 (47)	Oui	
Classifications	7 (54)	5 (61)		Marginal
Egalité professionnelle entre hommes et femmes	8 (52)	8 (37)	Oui	5 (5,6%)
GPEC			Oui	6 (5 %)

[MT]

Rumeurs du Palais Bourbon

Par Tanguy DAUJON



Une réforme du droit du licenciement économique annoncée par Nicolas Sarkozy ?

Dans son discours au Parlement réuni en congrès (à Versailles, le 22 juin), le Président de la République a annoncé son intention de voir « *tout licencié économique (...) garder son salaire et recevoir une formation pendant un an* ».

Cette déclaration signifie-t-elle une prochaine révision du droit du licenciement économique, portant notamment sur les règles relatives aux indemnités et aux droits des licenciés ?

Ceux-ci bénéficient aujourd'hui d'allocations temporaires (entre 4 et 15 mois) basées sur le salaire initial : allocations de congé de reclassement, de CRP, allocation de transition professionnelle dans le cadre du CTP, avant de pouvoir bénéficier d'allocations chômage.

Dans ce cadre actuel, cette annonce pourrait-elle amorcer l'idée de faire supporter aux entreprises qui licencient pour motif économique le versement *a minima* de 12 mois de salaire à chaque salarié licencié, ainsi que le financement d'une formation d'un an ?

Plus probablement, elle peut être liée à la volonté d'extension (de généralisation ?) du CTP, également annoncée dans le discours, qui permet au salarié de bénéficier d'une allocation pendant 12 mois correspondant à 80% de l'ancien salaire et de mesures de formation.

Difficile donc de savoir aujourd'hui si cette annonce sera transformée en actes, et si oui, de quelle manière ceux-ci seront traduits ?

La propositions de loi « *visant à garantir de justes conditions de rémunération aux salariés concernés par une procédure de reclassement* » adoptée en première lecture à l'Assemblée Nationale

Dans le sillage des affaires médiatisées et contradictoires, dans lesquelles, d'une part, un employeur avait scandalisé l'opinion en proposant à un salarié licencié un reclassement en Inde pour un salaire de 69 € par mois, et d'autre part, un employeur a été condamné (Cour d'appel de Reims) à verser de lourdes indemnités à des salariés licenciés, pour ne pas leur avoir proposé de reclassement en Roumanie sur des postes à 110 € par mois, une proposition de loi réglant les modalités des propositions d'offres de reclassement à l'étranger a été adoptée en première lecture à l'Assemblée nationale.

Ainsi, afin de clarifier la situation et d'éviter de voir apparaître à nouveau les situations décrites ci-dessus, le code du travail pourrait bientôt obliger l'employeur à demander dans un premier temps au salarié s'il est disposé à recevoir des offres de reclassement hors du territoire national et sous quelles restrictions éventuelles, notamment en matière de rémunération et de localisation.

Ce serait seulement après l'accord express du salarié (le silence vaudrait refus), assorti des éventuelles restrictions du salarié, que l'employeur pourra lui proposer des offres de reclassement à l'étranger.

Le travail du dimanche à l'étude devant le Parlement

La proposition de loi visant à étendre les dérogations au repos dominical dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations est en cours de discussion devant l'Assemblée nationale, depuis le 7 juillet. Il devrait faire l'objet d'un vote le 15 juillet, avant d'être débattu devant le Sénat à partir du 21 juillet.

Rappelons que ce texte, qui fera vraisemblablement l'objet de nombreux amendements, prévoit, d'une part, dans les communes et zones touristiques l'autorisation

d'ouverture le dimanche collective (sans distinction d'activité), permanente et de plein droit (sans contreparties pour les salariés) et d'autre part, des dérogations d'une durée de cinq ans dans les "périmètres d'usage de consommation exceptionnel" (PUCE) – essentiellement les agglomérations urbaines de plus d'un million d'habitants – dans lesquels seuls les salariés ayant explicitement donné leur accord pourront travailler le dimanche.

La réforme de la formation professionnelle bientôt discutée

Le projet de loi *relatif à l'orientation et à la formation tout au long de la vie* devrait commencer à être examiné par l'Assemblée nationale le 15 juillet prochain. Le Sénat, quant à lui, ne

devrait examiner ce texte qu'au mois de septembre.

[TD]