

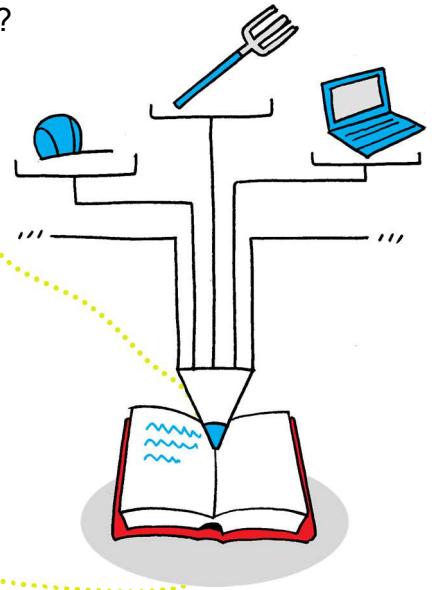
Des mots pour comprendre le Code du travail et les réformes

Le Code du travail est très compliqué à lire pour ceux qui ne sont pas des spécialistes. Accord de branche, accord d'entreprise, conseil de prud'hommes..., ces mots reviennent souvent dans les projets de réforme.

Qu'est-ce qu'ils veulent dire ?

L'accord de branche

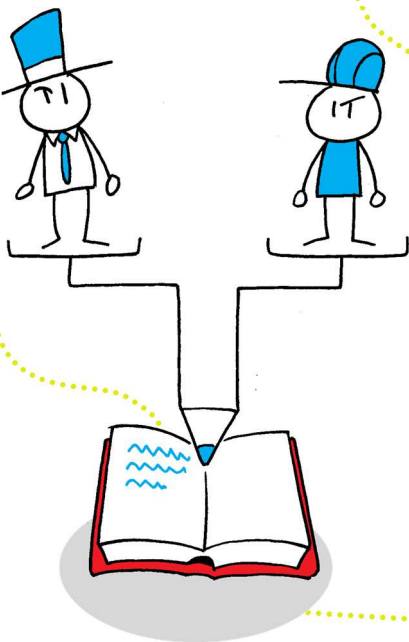
C'est un texte signé par les représentants d'employeurs et de salariés venant d'entreprises qui font la même activité (banque, bâtiment...). L'accord améliore le Code du travail car il s'adapte aux différentes professions. Il ajoute des règles sur les conditions de travail, la formation professionnelle et apporte de nouvelles protections aux salariés.



L'accord d'entreprise

Ce sont des accords pour adapter les règles du Code du travail à la vie de l'entreprise. Ils sont écrits par l'employeur et les [délégués syndicaux](#). Ils parlent des salaires et primes, de la durée du temps de travail et de son organisation, de l'égalité entre les femmes et les hommes...

Avant, l'accord de branche avait toujours plus de pouvoir que l'accord d'entreprise. Depuis la loi Travail de 2016, les entreprises peuvent parfois signer un accord même s'il présente moins d'avantages que l'accord de branche. Par exemple : travailler 46 h en moyenne sur 12 semaines, même si l'accord de branche dit que la durée maximale est de 44 h. La réforme du gouvernement d'Emmanuel Macron prévoit de faciliter encore les accords d'entreprise.



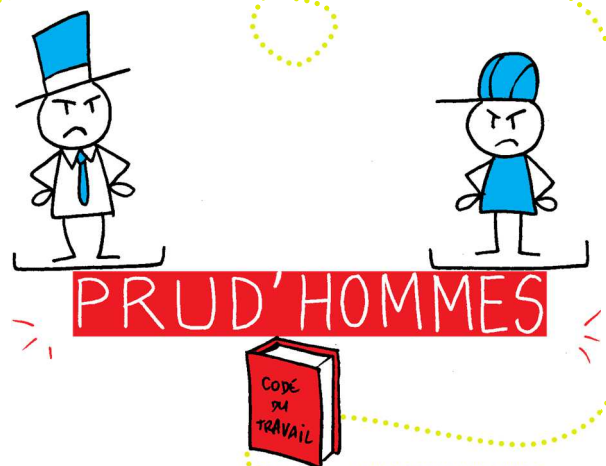
Le conseil de prud'hommes

C'est un tribunal spécialisé. Son rôle est de faire respecter le droit du travail. Les juges, appelés conseillers prud'hommaux, ne sont pas des juges professionnels. Ils viennent du monde du travail. Ils représentent à égalité les salariés et les employeurs.

Le plus souvent, ce sont les salariés qui font appel aux prud'hommes. Ils peuvent demander l'avis du tribunal pour un problème avec un contrat de travail, un licenciement, des congés...

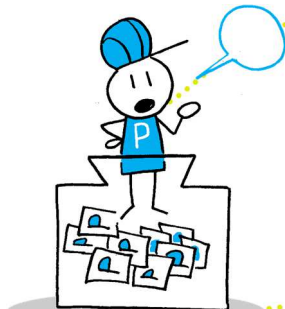
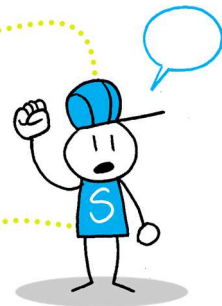
Si le conseil de prud'hommes donne raison au salarié, il reçoit une indemnité, une somme d'argent pour réparer les difficultés qu'il a vécues.

La loi Travail donne des conseils sur un montant maximum d'indemnités, mais les juges ne sont pas obligés de les suivre. L'idée était de permettre aux employeurs de savoir ce qu'ils devront payer s'ils ne respectent pas les droits des salariés.



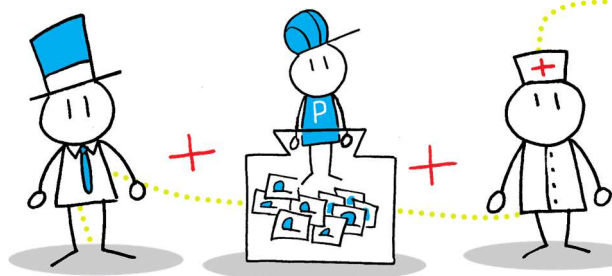
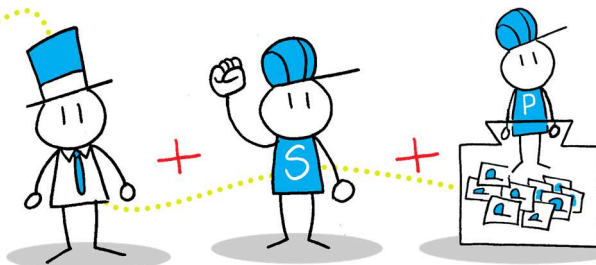
Les représentants des salariés

Le délégué syndical : il représente son syndicat auprès de l'employeur et défend les salariés. Il fait connaître leurs demandes, leurs besoins, leurs propositions sur tous les sujets qui touchent à l'organisation et à la vie de l'entreprise. Il participe à l'écriture des accords d'entreprise.



Le délégué du personnel : les entreprises d'au moins 11 salariés doivent organiser l'élection d'un délégué du personnel. Son rôle est d'expliquer à l'employeur les demandes individuelles ou collectives des salariés sur les salaires, leurs droits, leur santé... Les délégués alertent en cas de non-respect des droits des travailleurs...

Le comité d'entreprise : les entreprises d'au moins 50 salariés doivent mettre en place un comité d'entreprise (CE). L'employeur en est le président. Il se compose de représentants des salariés élus et de délégués syndicaux. Il permet d'exprimer les souhaits des salariés sur l'organisation du travail, la formation professionnelle, l'évolution de l'entreprise, des métiers... Il peut proposer des activités sociales et culturelles pour les salariés et leur famille (crèches, colonies de vacances...).

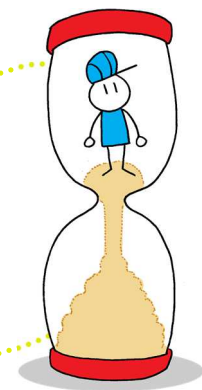


Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail : les entreprises d'au moins 50 salariés doivent mettre en place un CHSCT. Le rôle des représentants est de protéger la santé physique et mentale des salariés, d'améliorer la sécurité, de participer à l'adaptation des postes pour faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois...

Avec la réforme du Code du travail souhaitée par Emmanuel Macron, délégué du personnel, CE et CHSCT devraient être réunis.

Contrat de chantier / de projet

Aujourd'hui, dans le bâtiment, les employeurs peuvent signer un contrat de chantier. Ils ne savent pas toujours à l'avance combien de temps vont durer les travaux. Il peut y avoir des retards liés à la météo ou à une autre cause. Le salarié est employé jusqu'à ce que le chantier soit terminé. L'idée est de proposer à d'autres professions ce contrat qui pourra s'arrêter à la fin d'un projet.



Compte pénibilité / de prévention

L'objectif du compte pénibilité était de permettre à des salariés qui ont un métier très difficile d'obtenir des points pour travailler moins de 35 h, se former pour changer de métier sans perdre de salaire, partir à la retraite plus tôt...

Le salarié a des points quand il travaille de nuit, a des horaires changeants, réalise toujours les mêmes gestes... Avec la loi de 2016, d'autres risques devaient être ajoutés : des positions physiques difficiles, le bruit, des températures très froides ou très chaudes, le port de charges lourdes... Mais Emmanuel Macron souhaite le simplifier car les employeurs jugent difficile d'évaluer la souffrance physique au travail. Il veut aussi enlever le mot « pénibilité » qui donne l'impression que le travail est une souffrance. Le compte pénibilité devient le compte prévention.