



Αλλαγές στο εργατικό δίκαιο από το 2017

Séminaire OBES à Paris, le 13 septembre 2019

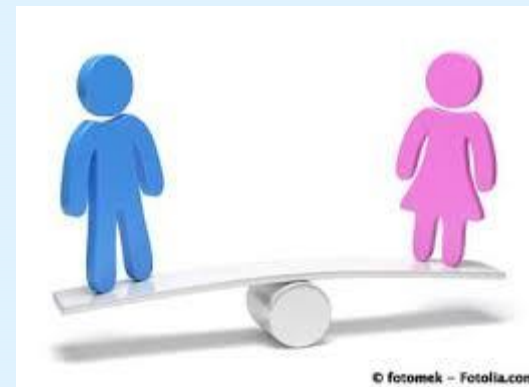
Avec le soutien financier de la Commission européenne



Au plus près des salariés et des entreprises



Ισορροπημένη εκπροσώπηση



- Από την 1η Ιανουαρίου 2017, οι κατάλογοι των υποψηφίων για εκλογές εκπροσώπων πρέπει να τηρούν την αρχή που είναι γνωστή ως «ισορροπημένη εκπροσώπηση».
- Αυτό σημαίνει ότι για κάθε εκλογικό σώμα, οι κατάλογοι που περιλαμβάνουν πολλούς υποψηφίους πρέπει να αποτελούνται από έναν αριθμό γυναικών και ανδρών που αντιστοιχούν στο μερίδιο των γυναικών και των ανδρών που είναι εγγεγραμμένοι στον εκλογικό κατάλογο.
- Αυτές οι λίστες καταρτίζονται εναλλάξ από έναν υποψήφιο κάθε φύλου μέχρι την εξάντληση των υποψηφίων ενός από τα δύο φύλα.
- Αυτές οι διατάξεις ισχύουν τόσο για τον κατάλογο των εκπροσώπων όσο και για τους αναπληρωτές τους
- Άρθρο L 2314-30 του Εργατικού Κώδικα

Τα θέματα των διαταγμάτων που τροποποιούν το εργατικό δίκαιο που ονομάστηκαν «Διατάγματα MACRON»

5 διατάγματα δημοσιεύτηκαν στις 23 Σεπτεμβρίου 2017:



"Ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων"

"Το πλαίσιο συλλογικών διαπραγματεύσεων"

«Προβλεψιμότητα και διασφάλιση εργασιακών σχέσεων»

"Η νέα οργάνωση κοινωνικού και οικονομικού διαλόγου στην επιχείρηση που προωθεί την άσκηση και προώθηση των συνδικαλιστικών αρμοδιοτήτων"

"Ο επαγγελματικός λογαριασμός πρόληψης"

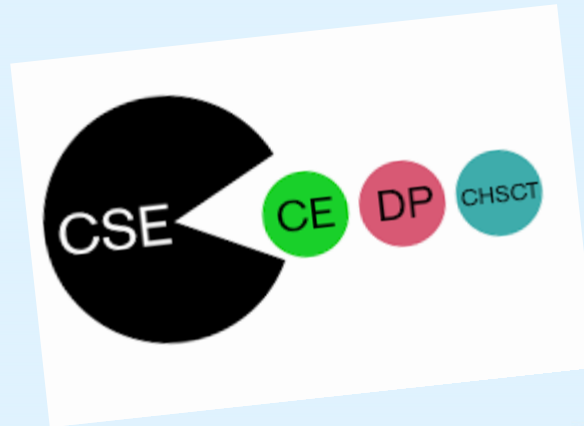
Καθώς και ένα διάταγμα γνωστό ως διάταγμα "σκούπα" της 20 Δεκεμβρίου 2017.

Επιπλέον, εφαρμοστικά διατάγματα, που δημοσιεύθηκαν μεταξύ Σεπτεμβρίου και Δεκεμβρίου 2017.

Η ίδρυση ενός νέου θεσμού, της ΚΕΕ (Κοινωνική και Οικονομική Επιτροπή)

Οι προθεσμίες και οι διαδικασίες για τη δημιουργία της ΚΕΕ

- Αντικατάσταση 3 φορέων εκπροσώπησης (Εκπρόσωποι Προσωπικού, Ερασιακό Συμβούλιο και Επιτροπή Υγείας, Ασφάλειας και Συνθηκών Εργασίας) από ένα μόνο όργανο, την Κοινωνική και Οικονομική Επιτροπή
- Υποχρεωτική εφαρμογή της ΚΕΕ το αργότερο μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου 2019.



Περιορισμός του αριθμού των διαδοχικών θητειών

Υπάρχει ο περιορισμός ότι σε επιχειρήσεις, που απασχολούν πάνω από 50 εργαζόμενους, κάποιος μπορεί να εκλεγεί μέχρι 3 συνεχόμενες φορές ως εκπρόσωπος των εργαζομένων στην ΚΕΕ.



Όριο :

- ισχύει για θητείες που ξεκινάνε μετά την 1η Ιανουαρίου 2018.
- Το ΡΑΡ μπορεί επίσης να καταργήσει αυτό το όριο 3 συνεχών θητειών, σε επιχειρήσεις με λιγότερους από 300 εργαζόμενους.

Επίπεδα εφαρμογής της ΚΕΕ

- Επίπεδο εφαρμογής της επιτροπής:
 - Είτε σε επίπεδο επιχείρησης,
 - Είτε σε επίπεδο UES,,
 - Είτε σε επίπεδο ομάδων επιχειρήσεων.
-
- Καινοτομία: Οι τοπικοί αντιπρόσωποι, που επιλέγονται μεταξύ των μελών της κοινωνικής και οικονομικής επιτροπής ή διορίζονται από αυτήν, μπορούν να οριστούν κατόπιν συμφωνίας.

Αποστολές της ΚΕΕ σε επιχειρήσεις με από 11 έως 50 εργαζόμενους

- Να παρουσιάζει στον εργοδότη τα ατομικά και συλλογικά παράπονα.
- Να προωθεί την υγεία, την ασφάλεια και τις συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση, χρησιμοποιώντας το δικαίωμα προειδοποίησης, όπου απαιτείται.
- Να εκτελεί έρευνες για την ισότητα των 2 φύλων.
- Να υποβάλει στην επιθεώρηση εργασίας οποιοδήποτε παράπονο ή παρατήρηση σχετικά με την εφαρμογή των νομικών διατάξεων των οποίων έχει αναλάβει να διασφαλίζει τον έλεγχο.
- Να διασφαλίζει ή να ελέγχει τη διαχείριση σωματικών ή αθλητικών δραστηριοτήτων και να παίρνει αποφάσεις για το εάν θα συμμετάσχει στη χρηματοδότησή τους.

Αποστολές της ΚΕΕ σε επιχειρήσεις με από τουλάχιστον 50 εργαζόμενους

- ➡ Να διασφαλίσει τη συλλογική έκφραση των εργαζομένων.
- ➡ Να διεξάγει ενημέρωση και διαβούλευση σε θέματα σχετικά με την οργάνωση, τη διαχείριση και τη γενική λειτουργία της επιχείρησης, ιδίως σχετικά με:
 - Μέτρα που ενδέχεται να επηρεάσουν τον αριθμό των εργαζομένων ή τη δομή του εργατικού δυναμικού
 - Τροποποίηση της οικονομικής ή νομικής οργάνωσής της επιχείρησης
 - Ωράριο εργασίας, συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, επαγγελματική κατάρτιση
 - Εισαγωγή νέων τεχνολογιών, σημαντική ανάπτυξη που τροποποιεί τις συνθήκες υγείας και ασφάλειας ή τις συνθήκες εργασίας.



Δημόσια πολιτική:

- Στρατηγικές κατευθύνσεις της εταιρείας,
- Οικονομική και χρηματοοικονομική κατάσταση της εταιρείας,
- Κοινωνική πολιτική της εταιρείας, συνθήκες εργασίας και απασχόληση.

III Συμπληρωματικές διατάξεις

- Στρατηγικές κατευθύνσεις της επιχείρησης.
- Οικονομική και χρηματοοικονομική κατάσταση της επιχείρησης (διαβούλευση σε επιχειρησιακό επίπεδο)
- Εταιρική κοινωνική πολιτική, συνθήκες εργασίας και απασχόληση.

II Πεδία διαπραγμάτευσης

Μια συμφωνία με την ΚΕΕ, ελλείψει σωματίου μπορεί να καθορίσει:

- το περιεχόμενο, τη συχνότητα και τις μεθόδους επαναλαμβανόμενων διαβουλεύσεων με την ΚΕΕ,
- τον αριθμό των ετήσιων συνεδριάσεων της ΚΕΕ (δεν μπορεί να είναι μικρότερος από 6),
- τα επίπεδα στα οποία διεξάγονται διαβουλεύσεις και η διάρθρωσή τους,
- τη δυνατότητα για την ΚΕΕ να εκφράσει μία ενιαία άποψη για όλα ή μέρος των θεμάτων διαβούλευσης,
- τη συχνότητα των διαβουλεύσεων (δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη από 3 ετησίως).



I Δημόσια πολιτική

- Εφαρμοζόμενα μέσα ελέγχου της δραστηριότητας των εργαζομένων,
- Αναδιάρθρωση και μείωση του εργατικού δυναμικού,
- Ομαδικές απολύσεις για οικονομικούς λόγους,
- Προσφορές για εξαγορά της επιχείρησης
- Διαδικασίες αναγκαστικής διαχείρισης και υποχρεωτικής εκκαθάρισης.
- Μέθοδοι πρόσληψης και μέσα ελέγχου της δραστηριότητας των εργαζομένων

II Πεδία διαπραγμάτευσης

- Η επιχειρησιακή συμφωνία μπορεί να ορίσει:
 - Το περιεχόμενο της ad hoc ενημέρωσης και διαβούλευσης με την ΚΕΕ,
 - τους όρους αυτών των διαβουλεύσεων, συμπεριλαμβανομένου του αριθμού των συνεδριάσεων,
 - τις προθεσμίες εντός των οποίων η ΚΕΕ πρέπει να διατυπώσει την άποψή της.
- Μια συμφωνία Ομίλου μπορεί να προβλέπει ότι διεξάγονται ad hoc διαβουλεύσεις σε επίπεδο της ΚΕΕ του Ομίλου.

III- Πρόσθετες διατάξεις

- ένα μήνα μετά την εκλογή της ΚΕΕ, ο εργοδότης της κοινοποιεί οικονομικά και χρηματοοικονομικά έγγραφα
- Αναφερόμενα στην αναδιάρθρωση και μείωση του εργατικού δυναμικού
- δικαίωμα έγκαιρης ειδοποίησης

Σύσταση της Επιτροπής Υγείας, Ασφάλειας και Συνθηκών Εργασίας (CSSCT) για την ενημέρωση και διαβούλευση στα θέματα αυτά

- Σύνθεση της Επιτροπής
- Τα μέλη της διορίζονται από την ΚΕΕ μεταξύ των μελών της, με απόφαση που λαμβάνεται με πλειοψηφία των μελών.
- Η Επιτροπή λειτουργεί υπό την προεδρία του εργοδότη.
- Η Επιτροπή περιλαμβάνει τουλάχιστον 3 εκπροσώπους του προσωπικού, συμπεριλαμβανομένου τουλάχιστον ενός εκπροσώπου των στελεχών της επιχείρησης.
- Η διάρκεια της θητείας της βασίζεται σε εκείνη της ΚΕΕ.
- Αποστολές της Επιτροπής: Υγεία, ασφάλεια και συνθήκες εργασίας.





Το Εργασιακό Συμβούλιο (CE)



- Εφαρμόζεται σε υλοποίηση κλαδικής σύμβασης
- Το Εργασιακό Συμβούλιο μπορεί να διαπραγματεύεται και συγκεντρώνει τις λειτουργίες εκπροσώπησης του προσωπικού.
- Έχει δικαίωμα αρνησικυρίας σε ορισμένα θέματα (π.χ. ως προς τον προγραμματισμό της κατάρτισης).
- Το CE είναι αρμόδιο να διαπραγματεύεται μόνο εάν υπάρχει σωματείο.



Η χρήση εμπειρογνομόνων σε ορισμένες περιπτώσεις διαβούλευσης: τροποποίηση των κανόνων χρηματοδότησης

► Αρχή:

Τα έξοδα συνεχίζουν να βαρύνουν τον εργοδότη κατά 100%.

► Εξαιρέσεις:

- Η συγχρηματοδότηση (20% ΚΕΕ / 80% εργοδότης) διατηρείται για τις περιπτώσεις, που χρησιμοποιείται εμπειρογνομοσύνη σχετικά με τις στρατηγικές κατευθύνσεις της επιχείρησης και επεκτείνεται σε θέματα ad hoc διαβουλεύσεων εκτός εάν αφορούν ομαδικές απολύσεις.
- Τα έξοδα εμπειρογνομόνων δεν βαρύνουν τον εργοδότη για τις «ελεύθερες αναφορές εμπειρογνομόνων».

Δικαίωμα έκφρασης των εργαζομένων



- Διατύπωση της θέλησης για εκσυγχρονισμό του άμεσου και συλλογικού δικαιώματος έκφρασης των εργαζομένων (άρθρο L 2281-1 του Κώδικα Εργασίας) με προώθηση της χρήσης ψηφιακών τεχνολογιών.
- Όριο: η άσκηση αυτού του δικαιώματος δεν πρέπει να έχει ως αποτέλεσμα τη διάδοση πληροφοριών που αποσκοπούν στη δυσφήμιση της επιχείρησης.
- Οι κοινωνικοί εταίροι της επιχείρησης, στο πλαίσιο των υποχρεωτικών ετήσιων διαπραγματεύσεων για την ισότητα των φύλων, καθορίζουν τους όρους για την άσκηση του δικαιώματος της έκφρασης. Εάν δεν υπάρχει σωματείο, με το οποίο να διαπραγματευθεί ή ελλείψει συμφωνίας για την ισότητα, ο εργοδότης οφείλει να διαβουλευέται με την ΚΕΕ.

Αναδιάρθρωση επαγγελματικών κλάδων

Επιτάχυνση της διαδικασίας αναδιάρθρωσης των επαγγελματικών κλάδων

- Η προθεσμία που δόθηκε στον Υπουργό για να συγχωνεύσει τους κλάδους κυμαίνεται από 3 χρόνια ως 24 μήνες.
- Κλάδοι με λιγότερους από 5.000 μισθωτούς μπορούν επίσης να συγχωνευθούν "αυτεπαγγέλτως από τον Υπουργό".



Ο απολογισμός για την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων

Πρόληψη των καταπονήσεων



Από την 1η Ιανουαρίου 2019, επιχειρήσεις με 50 ή περισσότερους εργαζόμενους υποχρεούνται:

- Να ξεκινήσουν διαπραγματεύσεις για ένα σχέδιο πρόληψης καταπονήσεων,
- Σε αντίθετη περίπτωση, να καταρτίσουν ένα σχέδιο δράσης, το οποίο θα ενεργοποιείται όταν ο αντίστοιχος αριθμοδείκτης ξεπερνάει το 0,25.

Πρόληψη των καταπονήσεων

► 6 κριτήρια επιβάρυνσης:

- Νυχτερινή δουλειά
- Επαναλαμβανόμενη εργασία
- Εργασία με εναλλασσόμενες βάρδιες
- Εργασία που επιβάλλει να σηκώνει κανείς βάρη
- Εργασία σε περιβάλλον με θόρυβο
- Εργασία σε ακραίες θερμοκρασίες



► Κατάργηση της υποχρεωτικής δήλωσης από τον εργοδότη για 4 παράγοντες:

- Χειρισμό βαρέων φορτίων
- Επίπονες στάσεις
- Μηχανικές δονήσεις
- Χημικούς κινδύνους