



HEBDO

PLAN BAYROU : LE DÉTAIL DES SUJETS QUE LE GOUVERNEMENT DEMANDE AUX PARTENAIRES SOCIAUX DE TRAITER

Le gouvernement a ébauché le cadrage des négociations qu'il entend proposer aux partenaires sociaux de conduire avant la fin de l'année. Les documents d'orientation devraient être envoyés le 1er août. Passage en revue des changements envisagés : jours fériés et temps de travail, freins à l'emploi, période d'essai, contrats de travail, dialogue social, CSE, prévention des risques, licenciement, rupture conventionnelle, etc.

Près de soixante pages de documents : ainsi se présentent pour l'heure les souhaits du gouvernement à l'égard des partenaires sociaux qui comportent, il faut bien le dire, peu de nouvelles idées. Découlant des [annonces le 15 juillet de François Bayrou](#) sur de [nouvelles négociations nationales interprofessionnelles](#), ces projets de documentation d'orientation, qui pourraient être amendés en fonction des observations des organisations patronales et syndicales (1), devraient être transmis le 1er août aux partenaires sociaux pour fixer le calendrier, les contours et les objectifs des futures négociations.

Jours fériés, cinquième semaine de congés et temps de travail

Les deux jours fériés supprimés

En supprimant deux jours fériés, l'objectif du gouvernement est indiqué noir sur blanc : obtenir 4,2 milliards d'euros de prélèvements supplémentaires pour gonfler les recettes de l'Etat dès 2026. Comment ? En imposant aux employeurs une taxe "qui représentera l'équivalent des rémunérations qui auraient dû être versées et qui sera versée à l'Etat" pour les deux nouveaux jours travaillés, le lundi de Pâques et le 8 mai. Soit un mécanisme équivalent à celui de la taxe sur la journée de solidarité imposée en 2016. D'ailleurs, ce prélèvement pourrait atteindre 0,6 % de la masse salariale, ce qui correspondrait sur deux jours au 0,3 % de la taxe de la journée de solidarité.

Autrement dit, ce que les salariés ne percevront pas de leur travail ira dans les caisses de l'Etat.

Justifiée par l'objectif d'augmenter la quantité de travail en France, cette mesure devra être négociée par les partenaires sociaux **avant le 30 septembre 2025** afin que la mesure soit intégrée dans le projet de loi de finances 2026.

Les marges de manœuvre des négociateurs semblent minces : outre le choix des deux jours fériés et les modalités spécifiques éventuelles pour l'Alsace, la Moselle et Saint-Pierre-et-Miquelon, le gouvernement est ouvert à d'autres modalités plus souples pour réaliser les deux jours de travail supplémentaires, à condition de ne pas créer des "risques de contournements".

La cinquième semaine de congés monétisée et l'augmentation du temps de travail

Ces sujets, traités moins précisément pour l'instant que la question des jours fériés, sont rattachés aux autres discussions demandées par l'exécutif sur "la modernisation du marché du travail et la qualité du travail", dont les résultats sont attendus pour **la fin 2025**.

Concernant la 5e semaine de congés, qui date de 1982, il s'agirait d'inciter au rachat de jours de congé dans le respect des quatre semaines de congés. Actuellement, un salarié disposant d'un compte épargne temps (CET) peut déjà y stocker sa 5e semaine de congés payés, puisqu'il peut verser dans son CET les jours de congé "au delà du 24e jour ouvrable" ([article L.3151-2 du code du travail](#)). Pour autant, il ne peut pas se faire payer cette semaine de congé ([article L.3151-3 du code du travail](#)). Cette capitalisation de la 5e semaine de congés ne peut donc actuellement servir qu'à financer un congé ultérieur, par exemple pour un départ anticipé. On peut donc imaginer que le gouvernement souhaite voir ce point débloqué.

Concernant le temps de travail, le gouvernement demande aux partenaires sociaux des évolutions afin d'inciter à augmenter le temps de travail comme, par exemple, "faciliter l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine" et "faciliter le recours aux forfaits jours".

Actuellement, Il est déjà possible pour une entreprise de prévoir, dans un accord collectif, d'organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine, pouvant aller au maximum jusqu'à un an, et même jusqu'à trois ans si un accord de branche l'autorise ([article L.3121-44](#) du code du travail). Il s'agirait donc visiblement de lever le verrou préalable de la branche. A moins qu'il ne s'agisse plus globalement de revoir le régime de déclenchement des heures supplémentaires ?

Concernant le forfait jours, son recours dépend à la fois d'un accord d'entreprise (y compris accord de performance collective) ou de branche et de l'accord des salariés, les juges veillant aussi au respect de la limitation de la charge de travail et à l'autonomie réelle du salarié en forfait jours. S'agirait-il d'alléger ces conditions ou de revoir les garanties apportées aux salariés ? A suivre....

Les formes d'emploi et les contrats de travail

Le gouvernement estime que les entreprises doivent faciliter le recours à des formes d'emploi plus souples, les salariés aspirant "à une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle".

Ces nouvelles formes d'emploi à développer pourraient être, suggère l'exécutif :

- ✚ les groupements d'employeurs ;
- ✚ les coopératives d'activité et d'emploi ;
- ✚ le portage salarial.

Charge aux partenaires sociaux de trouver des "marges" pour lever les freins aux développements de ces formules, mais aussi de réfléchir aux plateformes d'emploi ("qui répondent aux aspirations des travailleurs mais posent des questions de concurrence") et au moyen d'encourager les salariés à se lancer dans l'entrepreneuriat.

Par ailleurs, syndicats et patronat sont invités à réfléchir à des dispositions équivalentes à celle de l'accord seniors pour les jeunes, afin de favoriser l'emploi des jeunes. Par exemple, sur des adaptations sur le cumul travail/études.

Sur les contrats de travail, les partenaires sociaux sont invités à réfléchir "aux aménagements qui pourraient être apportés, notamment via la négociation collective, aux CDD, CTT ou à certains contrats spécifiques (CDI intérimaire, CDI de chantier) afin de favoriser leur utilisation". Le motif avancé par le gouvernement ressemble à ceux avancés en 2017 pour réformer le code du travail : "La réglementation relative à la protection de l'emploi apparaît plus protectrice en France qu'ailleurs en Europe" (2), alors que le recours à ces contrats plus souples "peut se justifier pour faire face aux fluctuations de la vie économique".

La branche de l'intérim pourrait obtenir davantage "de compétence" pour "aménager le recours au CTT" (contrat de travail temporaire).

La contestation du licenciement et la période d'essai

La prescription de la contestation de la rupture du contrat de travail

Comme annoncé, le gouvernement veut réduire le délai de 12 mois permettant à un salarié de contester devant le juge son licenciement, un licenciement qui fait déjà l'objet d'un encadrement de ses dommages et intérêts (en cas d'absence de cause réelle et sérieuse) depuis le barème Macron de 2017.

Ce nouveau délai, à négocier, pourrait être réduit par deux ou trois au regard de nos voisins européens, souhaite le gouvernement qui suggère donc de négocier un délai compris entre quatre et six mois.

La période d'essai

Le gouvernement souhaite que la possibilité de décider qu'une période d'essai est renouvelable ne dépende plus d'un accord de branche mais relève d'un accord d'entreprise.

Les freins à l'emploi

Ce thème comprend des sujets aussi divers que la garde d'enfants, les aidants familiaux ("un quart des travailleurs pourrait être concernés par l'aide d'ici 2030"), l'illettrisme et les compétences de base, le logement et le transport.

Le gouvernement demande aux organisations syndicales et patronales de "réfléchir aux leviers à mobiliser au sein de l'entreprise ou des branches pour lever les divers freins à l'emploi".

Les arrêts maladie

Au nom de son objectif global "travailler plus", le gouvernement souhaite "responsabiliser employeurs et salariés face à des arrêts de travail en augmentation". Il s'agit de réaliser à compter de 2027 pas moins d'un milliard d'euros d'économie sur l'Ondam, l'objectif national de dépenses d'assurance maladie.

Pour parvenir à cet objectif chiffré, le gouvernement suggère aux partenaires sociaux d'envisager de "transférer l'indemnisation des arrêts maladie entre le 4e et le 7e jour aux employeurs en contrepartie de responsabilisation forte des salariés". Cela signifie une éventuelle baisse de l'indemnisation ou de nouveaux jours de carence. Actuellement, l'indemnisation par l'assurance maladie des jours d'arrêt ne commence qu'au quatrième jour (trois jours de carence).

Si l'on comprend bien, il s'agirait de ne plus faire prendre en charge par l'assurance maladie les arrêts de travail jusqu'à sept jours inclus.

La qualité du travail et les accidents graves

Comment améliorer la qualité du travail en France et réduire le nombre d'accidents graves et mortels (759 morts au travail en 2023, soit + 2,4 %) et de maladies professionnelles ? Comment mieux préserver la santé physique et mentale des travailleurs ? Les partenaires sociaux sont invités à y réfléchir par le gouvernement qui leur demande, un peu en vrac et pour l'instant sans trop de précisions :

- ✚ de renforcer le rôle du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) dans la politique de prévention, et de renforcer son utilité ;
- ✚ de mieux former les salariés et les cadres à la santé et la sécurité au travail ;
- ✚ de "renforcer le principe d'écoute des salariés" dans les principes de prévention (3) ;
- ✚ de renforcer la formation et l'accompagnement des managers dans la prévention ;
- ✚ de renforcer la prévention au travail sur la santé mentale.

Sur le sujet des accidents graves et mortels, les pistes suivantes devront être étudiées :

- ✚ responsabiliser employeurs, salariés et donneurs d'ordre, "notamment en réfléchissant à réformer la tarification des cotisations AT/MP" (accidents du travail et maladies professionnelles) ;
- ✚ mieux prévenir les accidents auprès des jeunes et des intérimaires ;
- ✚ renforcer "une culture de prévention partagée" ;
- ✚ mieux accompagner les victimes et leurs proches.

Le mode de tarification des cotisations AT/MP pourrait donc être revu. Actuellement, les entreprises de moins de 20 salariés bénéficient d'un taux national par branche et mutualisé (tarification collective), quand les entreprises de 20 à 149 salariés ont une tarification mixte (pour partie collective et pour partie individuelle en fonction du taux d'ATMP dans l'entreprise), les entreprises de 150 salariés et plus voyant leur cotisation dépendre de leur sinistralité.

Aucune référence n'est faite par le gouvernement à un retour à une instance représentative du personnel dédiée aux conditions de travail et à la sécurité, comme l'était le CHSCT avant la création du CSE en 2017.

"Travailler mieux" : le CSE concerné

Travailler mieux passe pour le gouvernement par "un renforcement des droits des salariés" afin de réduire les temps partiels subis, et donc par une négociation sur ce sujet.

Le gouvernement entend ici tout à la fois réduire les coupures horaires et une trop grande amplitude du travail tout en cherchant "des assouplissements pour lever d'éventuels freins à l'emploi" comme "les 24 heures hebdomadaires minimales" ou la possibilité "de manière exceptionnelle de dépasser les 35 heures hebdomadaires sans risquer une requalification du contrat".

Dans ce chapitre se trouve une référence au CSE et à l'avis qu'il donne chaque année sur le développement des compétences du personnel de l'entreprise : "Les partenaires sociaux sont invités à étudier comment le plan de développement des compétences pourrait être décidé par la négociation et le comité social et économique contrôler sa mise en oeuvre".

Comment "simplifier et massifier la formation des travailleurs à l'intelligence artificielle" ? C'est la question que pose le gouvernement aux partenaires sociaux dans cette thématique du "travailler mieux", sans oublier un meilleur accès à la formation et à la validation des acquis par l'expérience.

Enfin, faisant échos à un récent rapport sénatorial qui suggérait une meilleure information du CSE sur les aides publiques aux entreprises, le gouvernement souhaite que patronat et syndicats réfléchissent au moyen de renforcer l'information des CSE sur le sujet, sachant que ces informations doivent déjà théoriquement être versées dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).

Le dialogue social : un cadre plus favorable pour les TPE-PME

Tout en se félicitant d'un niveau élevé d'accords signés en France (85 000 en 2023), le gouvernement déplore que les entreprises de moins de 50 salariés n'aient déposé que 48 000 textes. Comment inciter les PME et TPE à faire mieux, alors que les modalités de conclusion des accords ont déjà été assouplies pour les petites entreprises (accords ratifiés par référendum, par exemple) ? En renforçant la place des PME et TPE dans la négociation de branche, estime le gouvernement. Voilà donc organisations syndicales et patronales invitées à fixer des modalités pour que "les spécificités des TPE-PME soient mieux prises en compte à ce niveau de négociation et dans les mécanismes d'extension des branches".

Cela pourrait consister en une généralisation des accords type pour les TPE-PME prévus par certaines branches. Le dernier exemple en date vient de l'accord national interprofessionnel sur les seniors de novembre 2024 : il prévoit que la branche puisse élaborer un plan d'action type pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Par ailleurs, un nouvel approfondissement de la restructuration des branches pourrait être envisagée.

Une généralisation du principe du dialogue professionnel "entre travailleurs et managers" devra être discuté par les partenaires sociaux ainsi que son articulation avec le dialogue social.

Une réflexion est attendue pour améliorer la représentation des salariés dans les conseils d'administration.

Actuellement, leur présence ne s'impose en France qu'à partir de 1 000 salariés, contre 500 en Allemagne, et leur part dans les conseils (15 % des administrateurs) est très inférieure à celle d'autres pays (de 30 % à 50 % en Allemagne).

Chômage : le cadrage budgétaire et la question des ruptures conventionnelles

Du fait "d'un contexte de finances publiques sensiblement dégradé", le gouvernement souhaite réduire les dépenses d'assurance chômage, une baisse également justifiée par l'objectif de "favoriser le retour rapide en emploi". L'exécutif précise donc ce qu'il attend en vue de la concertation préalable à l'envoi d'un document de cadrage.

L'exécutif attend des mesures générant entre 2 et 2,5 milliards d'économie par an sur quatre ans, avec un montant compris entre 600 millions et 1,1 milliard d'économies dès 2026, puis un montant d'économies à terme compris entre 3,2 et 3,4 milliards par an, ce que Marylise Léon (CFDT) a qualifié de "carnage" pour l'assurance chômage. Le gouvernement promet d'affecter ces économies au désendettement du régime de l'assurance chômage et de ne plus y faire de prélèvements à partir de 2027, alors que les gestionnaires paritaires du régime assurent que les ponctions de l'Etat alourdissent pour l'heure la dette de l'Unedic.

Pour parvenir à ces chiffres, le gouvernement, persuadé qu'un durcissement du régime conduira les demandeurs à reprendre plus rapidement un travail, demande aux partenaires sociaux de trouver d'ici le 15 novembre un accord modifiant les modalités :

- ✚ d'accès à l'assurance chômage. Rappelons que depuis le 1er avril 2025, il faut avoir travaillé **au moins six mois**, soit 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées, sur les 24 derniers mois (ou 36 mois à partir de 55 ans) pour prétendre aux allocations chômage ;
- ✚ de durée maximale d'indemnisation. Rappelons qu'elle est actuellement de 18 mois (22,5 mois pour les 55 et 56 ans et 27 mois pour les 57 ans et plus) ;
- ✚ de renforcer la dégressivité des allocations et d'étudier de nouvelles règles spécifiques pour les plus de 55 ans ;
- ✚ d'accentuer le mécanisme de contracyclicité (de moins bonnes indemnisations si le taux de chômage baisse, et réciproquement) avec "un nouvel étage au dessous d'un taux de chômage inférieur à 9 %" [autrement dit, les droits des demandeurs seraient encore moins favorables si le taux de chômage est inférieur à 7 ou 8 % par exemple. Reste que l'Insee prévoit pour fin 2025 une remontée du taux de chômage à 7,7 %] ;
- ✚ de renforcer le mécanisme de bonus-malus des cotisations pour que les entreprises soient incitées à allonger la durée des contrats de travail.

Le gouvernement souhaite aussi une révision de la rupture conventionnelle individuelle, un mode de rupture qui ouvre droit à l'indemnisation chômage, contrairement à la plupart des démissions. Il pourrait s'agir de prévoir soit un délai de carence, soit une durée d'indemnisation inférieure en cas de rupture conventionnelle individuelle, le gouvernement déplorant que la durée du droit à indemnisation ouvert par ces ruptures soient de 468 jours en moyenne contre 346 jours pour l'ensemble des motifs de rupture.

(1) COMME LES ORGANISATIONS PATRONALES, LA CFDT ET LA CFTC ONT EU DES BILATERALES AU MINISTERE DU TRAVAIL, BOUDEES EN REVANCHE PAR LA CGT, LA CFE-CGC, FO ET LA CGT. MAIS CES CONFEDERATIONS, A PRECISE LE MINISTERE DU TRAVAIL, PEUVENT ADRESSER DES OBSERVATIONS ECRITES AU GOUVERNEMENT.

(2) LE GOUVERNEMENT EVOQUE LA PERIODE DE CARENCE ENTRE DEUX CDD, LE NOMBRE MAXIMAL DE RENOUELEMENT DE CDD, LEUR DUREE MAXIMALE, LES MOTIFS DE RECOURS AUX CDD.

(3) CES PRINCIPES DE PREVENTION SONT ACTUELLEMENT AU NOMBRE DE NEUF, ENUMERES PAR [l'article L.4121-2](#) DU CODE DU TRAVAIL : 1. EVITER LES RISQUES ; 2. EVALUER LES RISQUES QUI NE PEUVENT PAS ETRE EVITES ; 3. COMBATTRE LES RISQUES A LA SOURCE ; 4. ADAPTER LE TRAVAIL A L'HOMME, EN PARTICULIER EN CE QUI CONCERNE LA CONCEPTION DES POSTES DE TRAVAIL AINSI QUE LE CHOIX DES EQUIPEMENTS DE TRAVAIL ET DES METHODES DE TRAVAIL ET DE PRODUCTION, EN VUE NOTAMMENT DE LIMITER LE TRAVAIL MONOTONE ET LE TRAVAIL CADENCE ET DE REDUIRE LES EFFETS DE CEUX-CI SUR LA SANTE ; 5. TENIR COMPTE DE L'ETAT D'EVOLUTION DE LA TECHNIQUE ; 6. REMPLACER CE QUI EST DANGEREUX PAR CE QUI N'EST PAS DANGEREUX OU PAR CE QUI EST MOINS DANGEREUX ; 7 PLANIFIER LA PREVENTION EN Y INTEGRANT, DANS UN ENSEMBLE COHERENT, LA TECHNIQUE, L'ORGANISATION DU TRAVAIL, LES CONDITIONS DE TRAVAIL, LES RELATIONS SOCIALES ET L'INFLUENCE DES FACTEURS AMBIANTS, NOTAMMENT LES RISQUES LIES AU HARCELEMENT MORAL ET AU HARCELEMENT SEXUEL, TELS QU'ILS SONT DEFINIS AUX [articles L.1152-1](#) ET [L.1153-1](#), AINSI QUE CEUX LIES AUX AGISSEMENTS SEXISTES DEFINIS A L'ARTICLE [L.1142-2-1](#) ; 8. PRENDRE DES MESURES DE PROTECTION COLLECTIVE EN LEUR DONNANT LA PRIORITE SUR LES MESURES DE PROTECTION INDIVIDUELLE ; 9. DONNER LES INSTRUCTIONS APPROPRIEES AUX TRAVAILLEURS.

Bernard Domergue

[\[Ressources humaines\] L'actualité actuEL RH : Plan Bayrou : le détail des sujets que le gouvernement demande aux partenaires sociaux de traiter](#)